



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade
Coordenação de Estágio Supervisionado

**INTERFACE ENTRE A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
VERDE E A GESTÃO AMBIENTAL: UM ESTUDO DE CASO EM
UMA INDÚSTRIA TÊXTIL**

Ermeson Barbosa de Oliveira

Campina Grande - 2018



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade
Coordenação de Estágio Supervisionado

**INTERFACE ENTRE A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
VERDE E A GESTÃO AMBIENTAL: UM ESTUDO DE CASO EM
UMA INDÚSTRIA TÊXTIL**

ERMESON BARBOSA DE OLIVEIRA

Campina Grande - 2018

ERMESON BARBOSA DE OLIVEIRA

**INTERFACE ENTRE A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
VERDE E A GESTÃO AMBIENTAL: UM ESTUDO DE CASO EM
UMA INDÚSTRIA TÊXTIL**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof^ª. Lúcia Santana de Freitas, Dr^ª.

Campina Grande - 2018

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Ermeson Barbosa de Oliveira
Aluno

Lúcia Santana de Freitas, Doutora
Professora Orientadora

Lúcia Silva Albuquerque, Mestre
Coordenadora de Estágio Supervisionado

Campina Grande - 2018

ERMESON BARBOSA DE OLIVEIRA

**INTERFACE ENTRE A GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS VERDE E A GESTÃO AMBIENTAL: UM
ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA TÊXTIL**

Relatório aprovado em __ de _____ de 2018

Lúcia Santana de Freitas,
Doutora Orientadora

Marielza Barbosa Alves, Mestre
Examinador

Hildegardes Santos de
Oliveira , Mestre
Examinador

Campina Grande - 2018

AGRADECIMENTOS

A Deus por todo entendimento e sabedoria para essa caminhada acadêmica,

A toda minha família, em especial, a minha Mãe por todo amor e carinho e a minha amável Esposa por estar comigo nesses anos me dando apoio e sendo paciente nas minhas ausências,

A Prof. Dra Lúcia Santana De Freitas pela orientação, apoio e dedicação para a conclusão desse trabalho,

Aos meus amigos de graduação pelo companheirismo e amizade nos tempos bons e ruins,

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo abordar uma pesquisa que tem como tema a interface entre gestão de recursos humanos verde e a gestão ambiental, essa pesquisa foi desenvolvida numa empresa têxtil. Este tema é uma nova tendência das empresas, as atividades de RH como recrutamento, seleção e treinamento podem influenciar no desempenho ambiental de uma empresa, com sugestões de práticas e atitudes que deve ser tomadas. Quanto à metodologia utilizada, foi realizada uma pesquisa de caráter exploratório, descritivo e qualitativo, constituída de entrevistas semi- estruturadas com os principais responsáveis pelos setores de Recrutamento e seleção, Treinamento e Gestão ambiental sobre o tema em questão e também de observação não participante do pesquisador, para análise das práticas ambientais. Os resultados evidenciaram que entre os setores estudados nessa instituição não existem uma interação que resulte numa melhoria das ações ambientais da empresa, a gestão ambiental da empresa está pautada em leis ambientais e pressões de clientes. Esta interação entre os setores de RH e gestão ambiental é fundamental pela importância das pessoas na gestão ambiental de qualquer organização. Esse trabalho sugere algumas atitudes que podem ser tomadas para desenvolver a gestão ambiental a partir da interação com o setor de recursos humanos da empresa.

Palavras-chave: Gestão ambiental, Green human resources management, Indústria têxtil.

ABSTRACT

This work aims to approach a research that has as its theme the interface between green human resources management and environmental management, this research was developed in a textile company. This theme is a new trend of companies, HR activities such as recruitment, selection and training can influence the environmental performance of a company, with suggestions of practices and attitudes that must be taken. As for the methodology used, an exploratory, descriptive and qualitative research was carried out, consisting of semi-structured interviews with the main responsible for Recruitment and selection, Training and Environmental Management on the subject in question, as well as non-participant observation researcher, to analyze environmental practices. The results evidenced that among the sectors studied in this institution there is no interaction that results in an improvement of the environmental actions of the company, the environmental management of the company is based on environmental laws and customer pressures. This interaction between the HR sector and environmental management is fundamental because of the importance of people in the environmental management of any organization. This work suggests some attitudes that can be taken to develop environmental management from the interaction with the human resources sector of the company.

Key-words: Environmental management, Green human resources management, Textile industry.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	09
1.1 Contextualização do tema.....	09
1.2 Problema de pesquisa.....	13
1.3 Objetivo geral.....	13
1.4 Justificativa.....	14
1.5 Estrutura do trabalho.....	14
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1 Gestão de recursos humanos.....	16
2.2 Gestão de recursos humanos verde.....	22
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	29
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	32
4.1 A Empresa.....	32
4.2 Práticas ambientais adotadas pela empresa.....	34
4.3 Atividades de recursos humanos verde.....	40
4.3.1 Descrição das atividades de RH da empresa.....	40
4.3.2 Dimensão verde das atividades de RH da empresa.....	43
4.4 Sugestão de atividades de RH para empresa.....	44
5. CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
APÊNDICES.....	55
ANEXOS.....	57

INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do tema

A discussão sobre a gestão ambiental não era tão difundida no mundo como está sendo nos dias atuais, os processos vêm mudando significativamente o clima do planeta gerando expectativas de que algo pior possa acontecer. Dentro dessa perspectiva tem sido crescente o desenvolvimento de uma consciência mais responsável e diferenciada do meio ambiente.

Impulsionado pelos crescentes avanços das políticas ambientais no mundo está começando a ser produzido algo em favor da nossa natureza, os debates e reuniões que acontecem em todo mundo são responsáveis por dar início as discussões e as metas que todos os países são responsáveis por cumprir. Jabour (2007) afirma que a preocupação com a destruição ambiental no mundo surge em meados da década de 1970, nesse momento as pessoas ainda não tinham a noção do que o ambiente poderia ainda oferecer e por quanto tempo, então nesse tempo começou efetivamente a serem estudados fatores que evidenciaram problemas, sobretudo na poluição do ar atmosférico.

No Brasil a conferência rio-92 foi quem deu o primeiro passo para a conscientização da população brasileira para o meio ambiente. (MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE). Mesmo com tamanha repercussão que foi esse evento e com mais de 25 anos que foi imposta ainda se enfrenta muita resistência.

A falta de cuidados com o meio ambiente pode ser vistos e sentidos, como a falta de água, o aquecimento global, esses sem dúvida são os motivos para que esses assuntos ganhem sempre uma grande repercussão da mídia e a sensibilidade da sociedade.

Dentro das indústrias o que se tem visto é uma preocupação aliada sempre ao retorno, como a empresa agir legalmente para não sentir o custo alto das multas aplicadas com rigor pelas leis vigentes, ainda dentro disso as empresas tem buscado formas de se sobressaírem

em relação a essa preocupação sendo efetivos em suas práticas ambientais e fazendo divulgações sobre suas atividades voltadas para o ambiente e social e isso tem como principal vantagem a sua reputação diante de seus fornecedores e comunidade em geral (ALVES, BARBOSA 2013). As empresas têm enfrentado dificuldades para se tornarem sustentáveis e ao mesmo tempo terem retornos financeiros justificando investimentos na área ambiental, isso acontece por forte influência dos negócios que engessa o pensamento dos empresários em curto prazo, o que vai de encontro com as práticas da sustentabilidade que tem um longo prazo pra acontecer e não trará retornos financeiros nesse primeiro instante.

A postura das empresas tem mudado por conta da legislação cada dia mais rigorosa como também com a mudança gradual no comportamento das novas gerações que tem em seu ideal a luta pelas gerações futuras. Nos dias atuais as empresas têm que buscar fincar seus planejamentos dentro de uma perspectiva ambiental, para que seja mais fácil a sua contribuição tanto no lucro da empresa como no ambiente. Outra parte que engloba não só o ambiental com o financeiro e já é bem discutida, uma frente que engloba três dimensões para a sustentabilidade empresarial, o econômico, ambiental e social, conhecido como o tripé da sustentabilidade (ELKINGTON 2001). Com essa idéia que o ambiental tem que está atrelado a esses outros fatores o social e o econômico dentro das organizações existe uma área que pode influenciar diretamente nesse processo para o sucesso do desempenho ambiental da empresa que é o setor de Recursos humanos.

As mudanças que têm ocorrido no âmbito da tecnologia, política, do ambiente em geral têm influenciado diretamente as organizações, uma das áreas que obrigatoriamente tem que se adaptar a essas mudanças é a de Recursos humanos (CHIAVENATO, 2010). Esse ambiente dos recursos humanos que outrora se baseava apenas na forma burocrática de lidar com as pessoas nesse momento têm sua importância no desenvolvimento de cada funcionário que está dentro da empresa selecionando, treinando, capacitando, desenvolvendo o

conhecimento e as competências suficientes para ajudar no crescimento da empresa. (FRANCO, 2012)

Destaca-se na perspectiva da Gestão ambiental que se torna recorrente o fato que as empresas estão buscando o apoio das pessoas para que seus ideais de sustentabilidade dêem certo ou efetivamente sejam postos em vigor (DAILY; HUANG, 2001). Esse apoio que a empresa requisita dos seus colaboradores se ampliará levando os mesmos a programarem essas rotinas fora da empresa e multiplicar em diversos lugares que eles freqüentam (JABOUR, 2016).

No estudo da gestão de pessoas para a sustentabilidade ou gestão de recursos humanos verde GHRM, esse termo GHRM (Green human resources management) ainda é um termo pouco difundido no Brasil e suas principais literaturas são em inglês (FREITAS et al.2012). “Green Human Resources Management (GHRM) refere-se ao uso da práticas de Gestão de Recursos Humanos para reforçar práticas ambientais sustentáveis e aumentar o compromisso dos funcionários com a questões da sustentabilidade ambiental” (MASRI;JAARON,2016).

Algumas práticas dos recursos humanos podem ser importantes para o desempenho da gestão ambiental da empresa como recrutamento, seleção e treinamento são algumas das práticas desenvolvidas pelo GRH e que atuando diretamente com intuito de melhorar a gestão ambiental.

Os estudos sobre GRHV busca ampliar a visão das organizações para um melhor desempenho ambiental, trazendo com ela algumas práticas que podem ser efetivas conforme apontadas em algumas pesquisas mostrando a sua eficiência dentro de organizações pertencentes a diversos setores econômicos (MASRI, JAARON, 2016; FREITAS e SOUZA, 2013 ; RAGAS et Al, 2017)

1.2 Problema de Pesquisa

Diante do que foi exposto acima esse estudo mostra uma interface entre a gestão de recursos humanos verde e a gestão ambiental e como essas atividades contribuem para a realização das práticas ambientais em uma indústria.

1.3 Objetivo geral

Analisar as interfaces entre recursos humanos verde e a gestão ambiental de uma indústria têxtil. Para que esse objetivo principal seja atendido foram propostos alguns objetivos específicos que ajudarão no desenvolvimento deste trabalho são eles:

- Identificar as práticas ambientais adotadas pela empresa nos últimos dois anos;
- Verificar quais atividades de Recursos humanos verde é adotada pela empresa;
- Verificar as práticas de recursos humanos verde como: Recrutamento, Seleção e Treinamento que poderiam ser adotadas visando aprimorar as práticas ambientais da empresa.

1.4 Justificativa

- Crescente demanda por políticas ambientais na indústria;
- Importância do RH;
- Não foram encontrados estudos referentes a esse tema na indústria têxtil do Brasil;
- Contato do pesquisador com a organização.

A escolha da empresa justifica-se por se tratar de uma instituição de grande porte e que é uma das maiores do ramo no Brasil e não existir nenhuma pesquisa relacionada ao tema na instituição, outra justificativa é o contato do pesquisador com a empresa a disposição dos

gerentes e supervisores para repasse das informações tornando os dados obtidos relevantes e com uma maior confiabilidade.

1.5 Estrutura do Trabalho

Buscando uma maior clareza na apresentação das informações coletadas o presente trabalho foi estruturado da seguinte forma:

No capítulo 1, serão feitas considerações sobre o início do pensamento de sustentabilidade no mundo e no Brasil, objetivo geral, objetivos específicos, justificativa e estrutura do trabalho.

No capítulo 2, serão apresentados uma visão geral da gestão ambiental, em seguida são apresentados os conceitos de gestão de recursos humanos com suas atividades e por fim serão apresentados a dimensão verde da gestão de recursos humanos com suas atividades.

No capítulo 3 serão apresentados os procedimentos metodológicos aplicados nesse estudo.

No capítulo 4 será apresentado à empresa pesquisada, suas praticas ambientais e as atividades que foram estudadas na teoria do trabalho além das sugestões dadas para cada área estudada dentro da organização.

No capítulo 5 será apresentados as conclusões obtidas com a pesquisa

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gestão de Recursos humanos

As mudanças ocorridas no mundo atualmente são responsáveis por trazer uma instabilidade no mundo dos negócios, a competitividade é uma palavra chave para os dias atuais e que toda empresa tem que se adaptar ao mercado o mais rápido possível para conseguir sobreviver (PEARSON EDUCATION, 2010). Uma das áreas que são responsáveis pela sobrevivência da empresa em meio a essa turbulência da globalização é o de Recursos humanos, pois é a responsável por lidar com as pessoas que são a parte mais importante nesse processo. (PEARSON EDUCATION, 2010). Esse ambiente dos recursos humanos que outrora se baseava apenas na forma burocrática de lidar com as pessoas nesse momento têm sua importância no desenvolvimento de cada funcionário que está dentro da empresa selecionando, treinando, capacitando, desenvolvendo o conhecimento e as competências suficientes para ajudar no crescimento da empresa. (FRANCO, 2012). As empresas estão investindo na área de recursos humanos por entender que é uma área estratégica e que contribui com as outras áreas da instituição as ações desenvolvidas pelo setor influenciam os negócios e ajuda a empresa a conseguir obter melhores resultados (CAXITO, 2012).

Para o melhor desempenho da gestão dos recursos humanos tem se algumas atividades que são importantes para o desempenho geral da organização destacando que são complementares entre si e seguem uma seqüência que se observada pode ter um resultado eficaz para organização são elas: Recrutamento, Seleção e treinamento.

a. Recrutamento

Recrutamento é a fase inicial do preenchimento de uma vaga. Ainda é um processo de procurar empregados e incentivá-los a se candidatar as vagas disponibilizadas pela organização.(LIMONGI-FRANÇA e ARELLANO, 2002). Segundo a Pearson education (2010), recrutamento identifica fontes de talentos para a empresa e no momento oportuno,

aciona essas fontes, afim de encaminhar as pessoas mais adequadas para o próximo processo. A área de para um determinado cargo ou setor dentro da organização.(CAXITO, 2012). O recrutador se assemelha a um profissional da area de marketing pois ele precisa atingir seu cliente com uma mensagem correta que no caso do recrutador são os talentos disponíveis no mercado.(PEARSON EDUCATION, 2010). O processo de recrutamento pode ser divididos em duas etapas que são o recrutamento interno e externo a seguir a definição de cada um dessas etapas para atrair os candidatos serão expostas.

Recrutamento interno: consiste na busca de profissionais que já estão trabalhando na instituição, esse metodo é o mais barato por não precisar apresentar uma perspectiva da empresa para atrair o candidato basta apenas definir os critérios de recrutamento e fazer uma breve divulgação dentro da empresa, a empresa pode buscar profissionais conhecendo as competências do profissional e com isso elevar a moral e a motivação do colaborador para trabalhar naquela função (BAYLÃO e ROCHA, 2014). Pode-se destacar algumas desvantagens com esse processo como: a baixa renovação do capital intelectual da empresa, ou seja, as pessoas contratadas já tem seu capital intelectual conhecido não abrindo margens para inovações de perfis dos candidatos o que é importante para esse mercado que muda rapidamente pessoas com mentes inovadores e susceptíveis as mudanças(PEARSON EDUCATION, 2010)

Recrutamento externo: esse modelo é a busca de profissionais advindos de outras instituições ou fora da empresa, é aplicado com intuito de buscar profissionais capacitados para renovar o capital intelectual da empresa, é bom para empresa pois aproveita os investimentos em treinamento e as capacitações que o candidato já conseguiu em outras instituições, nesse caso pode ser lucrativo por não precisar custear novos treinamentos, além de trazer pessoas experientes para enriquecer a equipe (PEARSON EDUCATION, 2010). Algumas desvantagens são identificadas nesse processo o gasto com anúncios e despesas com equipes responsáveis

por tais anúncios podem ser empecilho para esse tipo de recrutamento, outra questão é o prazo o recrutamento externo é mais demorado que o interno, é um processo inseguro pois não se conhece o profissional que está trazendo no seu dia-a-dia (PEARSON EDUCATION, 2010)

O melhor para o processo de recrutamento é que a empresa utilize o recrutamento externo e interno, vai depender do momento que a empresa está passando pois os dois pode-se ter vantagens para a organização. A todo momento o profissional responsável pelo recrutamento estará monitorando as pessoas da organização para uma possível processo e as funções da empresa para que no caso possa recrutar profissionais de fora. O processo de recrutamento é dado a todo momento dentro da empresa pois devido a transferências, demissões e promoções são realizadas adequações necessárias no quadro de funcionários.(DUTRA, 2001)

b. Seleção

Selecionar é escolher melhor o candidato ao cargo o processo de seleção é responsável por eleger dentre aqueles candidatos recrutados o que melhor se adequa aos critérios exigidos pelo cargo e pelo setor de trabalho (CAXITO, 2012). Selecionar pessoas é comparar as características de cada candidato de acordo com um padrão de referência adotado pelo setor ao qual o candidato está concorrendo a vaga (AIRES, 2007). “A seleção consiste em primeiro lugar, na comparação entre perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função, o ideal é que o perfil e a função se ajustem” (MARTINS, 2007).

O processo de seleção segue um roteiro de acordo com a especificidade do cargo proposto, Caxito (2012) afirma que:

“O processo de seleção é desenvolvido por meio da utilização de uma serie de tecnicas que permitirão ao profissional de RH identificar tanto as competencias, ou seja, os conhecimentos, habilidades e atitudes já desenvolvidas pelos candidatos, quanto as aptidões, istoé , as potencialidades que os candidatos possuem mas que ainda não foram plenamente desenvolvidas.”

O responsável pelo processo de seleção da empresa é o profissional mais capacitado para desenvolver e identificar os instrumentos a serem utilizados, ao quais destacam-se as

entrevistas individuais, testes psicológicos, dinâmicas de grupo entre outros (GUIMARÃES & ARIEIRA, 2005). Chiavenato (2009) aborda cinco grupos de técnicas que possibilitarão a seleção de um candidato são eles: entrevista de seleção, provas ou testes de conhecimento ou de capacidade, testes psicológicos, testes de personalidade e técnicas de simulação. Dentro do processo seletivo o ideal é que se utilizem no mínimo duas dessas técnicas para definir o perfil do candidato e essas técnicas seguem uma seqüência se aprovado na primeira etapa segue pra próxima e assim em diante (BAYLÃO e ROCHA, 2014). Devido ao ambiente de inovação das organizações atuais o processo de seleção se torna chave para renovar e buscar competências que diferenciem de seus concorrentes e garanta uma sobrevivência à empresa em longo prazo (CAXITO, 2012)

O processo seletivo deve estar atualizado com as mudanças no comportamento das pessoas, a valorização do ser humano é uma mudança que deve ser observada, o importante é que a empresa que irá selecionar ou a consultoria especializada nesse processo possa entender o que o candidato almeja, sendo este tratado como um cliente para empresa a função do profissional de RH é saber qual modelo de seleção se encaixa melhor no perfil do candidato, com isso vai existir uma relação de ganho tanto na empresa quanto da pessoa que está sendo selecionada o custo de uma seleção pode inviabilizá-la, o processo de seleção precisa ser maleável a qualquer situação e se adaptar para que tenha um custo baixo, em um tempo curto e que tenha qualidade, esses três fatores indicam uma eficiente processo seletivo (CAXITO, 2012; BAYLÃO e ROCHA, 2014).

c. Treinamento

“O treinamento é o processo sistemático de alteração do comportamento do funcionário, visando atingir metas organizacionais” (IVANCEVICH, 2008). Sua orientação é atual e ajuda o funcionário a dominar habilidades e capacidades específicas necessárias para o êxito no trabalho, é a oportunidade que o empregador oferece para que seu funcionário possa

adquirir as competências necessárias para a sua evolução na organização (IVANCEVICH, 2008).

O treinamento tem um foco corretivo e pontual e pode ser evidenciado como uma atividade de demonstração de interesse da empresa no crescimento profissional do seu funcionário pode servir também para suprir carências específicas do funcionário em relação ao seu cargo (PEARSON EDUCATION, 2010). O treinamento é um poderoso instrumento para melhorar o desempenho dos colaboradores, pois age ao mesmo tempo sobre os dois lados da equação do desempenho: na capacidade e na motivação (PEARSON EDUCATION, 2010).

Para o melhor aproveitamento do treinamento deve existir uma fase de avaliação dessa necessidade, esse processo é usado para definir se é necessário o treinamento e qual treinamento deve ser desenvolvido, a empresa deve avaliar suas metas seus recursos e determinar se esse treinamento pode melhorar o êxito, o crescimento e a estratégia da empresa, em seguida deve-se avaliar as pessoas que deverão receber esse tipo de treinamento e no final identificar as tarefas que devem ser incluídas no treinamento. (IVANCEVICH, 2008). Para a definição dessa necessidade do treinamento a empresa vai contar com alguns meios que são eles: *Mapeamento de competências, questionários, entrevistas, avaliação de desempenho, documentação do processo seletivo, entrevistas de desligamento, pesquisa de clima organizacional, análise de cargos e solicitação de supervisores e gerentes.* (PEARSON EDUCATION, 2010).

Para que os resultados aconteçam de forma eficiente no treinamento a equipe educacional da empresa deve ter uma metodologia que prepare uma equipe vencedora, uma equipe que consiga obter alto desempenho (REICHEL, 2008). Um fator importante nesse processo de treinar é definir sua programação, saber escolher as pessoas para participarem, pois cada treinamento tem uma característica e tem um alvo, então a pessoa que não está preparada para receber esse treinamento pode ter uma reação adversa o que pode prejudicar o processo

(PEARSON EDUCATION, 2010). O conteúdo do treinamento é importante e pode ser definido levando em consideração o estudo das variáveis que definem a competência de um colaborador que é o conhecimento, habilidade e atitude (PEARSON EDUCATION, 2010).

A metodologia adotada para o treinamento segue alguns fatores como a escolha do ministro, o sucesso desse processo depende da escolha do instrutor designado para o treinamento algumas características são importantes como se expressar de forma convincente, ser criativo, conhecer sobre o assunto que está falando (se possível ser uma pessoa que trabalhe na área ou que conheça o setor) e inspirar os outros a buscarem grandes realizações (IVANCEVICH, 2008). O local que vai ser utilizado pode ser no próprio local de trabalho, numa sala de aula ou ao ar livre desde que para o colaborador seja algo diferente e que possa trazer uma experiência inesquecível. (PEARSON EDUCATION, 2010). Algumas técnicas também serão importantes para o treinamento como: aulas expositivas, atividades práticas, atividades vivenciais e aulas à distância. (PEARSON EDUCATION, 2010)

A pessoa responsável pelo setor de treinamento tem que ter em mente que quanto maior for seu empenho maior será o investimento e conseqüentemente isso se tornará em benefícios para empresa e seus funcionários, a tarefa atual dos programas de treinamento é conseguir maximizar os resultados com menor custo possível, isso otimizando os recursos humanos disponíveis e os tornando eficaz (VASCONCELOS, 2007).

2.2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS VERDE

A gestão ambiental está em foco, o mundo, as grandes nações, as maiores economias mundiais discutem práticas, soluções para a preservação do meio ambiente. O ambiente organizacional precisa se adaptar e se envolver com o que está acontecendo em sua volta, até porque as empresas precisam usar o meio ambiente seja pelo seu próprio local onde está inserido ou pelos recursos naturais utilizados e essas práticas industriais trazem consigo muita degradação (ROSA, et al, 2012). Há uma preocupação da sociedade em torno dessas

políticas ambientais e as organizações industriais têm a responsabilidade de fazer e mostrar para sociedade o que vem fazendo para conseguir algo valioso no mundo dos negócios que é o fazer primeiro, conseguindo assim uma diferenciação que pode resultar em uma vantagem competitiva (JABBOUR; SANTOS, 2008). A gestão ambiental empresarial é atualmente condicionada pela pressão das regulamentações, pela busca de melhor reputação, pela pressão de acionistas, investidores e bancos para que as empresas reduzam seu risco ambiental (MACEDO e OLIVEIRA, 2005).

Um setor dentro da empresa que é de suma importância para a gestão ambiental é o de recursos humanos. “A função de RH se tornará o motorista de sustentabilidade ambiental dentro da organização alinhando suas práticas e políticas com objetivos de sustentabilidade refletindo e um foco ecológico”(MANDIP, 2012). A gestão de recursos humanos é responsável pela administração sustentável dos recursos da empresa, sendo assim é o principal setor para a gestão ambiental, onde conscientizará os colaboradores para a preservação do meio ambiente dentro da empresa e conseqüentemente uma mudança de atitude fora dela (SHARMA, GUPTA 2015)., Liebowitz (2010) destaca a gestão de recursos humanos é, provavelmente, o único departamento que têm profissionais habilitados para estimular as atividades e comportamentos dos executivos e funcionários, por meio da alteração nas práticas de recursos humanos.

Pode-se dizer que as estratégias de GRH são fundamentais para implementação da sustentabilidade empresarial, só serão consistente as mudanças organizacionais no âmbito da gestão ambiental quando as pessoas forem influenciadas e conseguirem entrar no clima da sustentabilidade sendo cada uma delas responsáveis pelos recursos naturais da empresa (ROSA, et al, 2012).

Alguns fatores vêm contribuindo para o aumento dos estudos sobre gestão ambiental na empresa, Jabour (2011) afirma que a inserção da ISO14001 nas empresas impulsionou varios trabalhos e pesquisas contribuindo assim para reforçar as praticas de

GHRM na organização. O modelo de gestão ambiental recomendada pela ISO tem sua vantagem por ser um órgão reconhecido, trazendo uma segurança para todos os envolvidos com a organização. (BANSAL e HUNTER, 2003). Com a idéia de implementar essa norma que tem como base a melhoria contínua se faz necessário, para evolução da gestão ambiental da empresa, que todos os setores se envolvam para contribuir no desempenho ambiental e de forma especial o setor de GRH que voltado para a gestão ambiental tem seus estudos designados de gestão de recursos humanos verde (FREITAS e SOUZA, 2013)

Poucos trabalhos sobre a Gestão de recursos humanos verde existem, apesar de que alguns dos pesquisadores de gestão ambiental indiquem a importância do GRH para o desenvolvimento de políticas e práticas ambientais (ROTEMBERG, 2003). A maioria desses estudos e pesquisas está na língua inglesa, o termo gestão de recursos humanos verde é a tradução do inglês de Green Human Resources Management (GHRM) que é o termo mais usado nas pesquisas (FREITAS et al.2012; JACKSON, et al 2011).

A gestão de recursos humanos verde tem como princípio reforçar as práticas ambientais sustentáveis e aumentar o compromisso dos funcionários com a questões de sustentabilidade ambiental, considerando preocupações e valores de Gestão na aplicação de praticas de Recursos Humanos gerando maiores eficiências e melhor desempenho ambiental (MASRI;JAARON,2016). A preocupação com o desempenho das organizações estão atrelados aos conceitos de Gestão de recursos humanos Verde, o foco desse conceito inovador para os negócios não é apenas a questão ambiental mas também o desempenho organizacional frente ao ambiente empresarial e social, ou seja, a empresa precisa ser bem vista em todas as esferas da sociedade (MCGUIRE e GERMAIN, 2015). De acordo com Dutta (2012) o uso sustentável dos recursos de uma empresa terá grande impacto a partir do momento que as políticas de Gestão de Recursos Humanos (GRH) forem efetivas, essas políticas voltadas para a dimensão ambiental é chamada Gestão de Recursos Humanos Verde (GRHV).

O GRHV trará uma diferenciação para a gestão de recursos humanos pois as questões ambientais podem ajudar os colaboradores a terem uma maior satisfação e um sentimento diferente dentro da organização, essa ajuda do GRH para as pessoas podem ser retribuídas com um maior engajamento dos funcionários para cumprirem as normas ambientais e também podem ser multiplicadores dessa idéia para outras pessoas da organização e com isso melhorar a identificação do colaborador com a empresa (OPATHA e ARULRAJAH, 2014 , VISSER, 2010). As práticas de GRHV na empresa impactam de forma contundente as pessoas essa influência positiva do trabalho do GRH pode ter impacto na vida pessoal dos trabalhadores. Ragas, et al, (2017) afirma que as praticas de GRHV quando espalhadas na vida dos trabalhadores trazem um estilo de vida sustentável e que esse desempenho na sociedade pode tornar as praticas dentro da empresa mais fácil. Entendendo que esse apoio é necessário para o melhor desempenho da empresa se ele não existir ou não for perceptível Liebowitz (2010) explica que os funcionários que não conseguirem identificar esse apoio da empresa irão trabalhar apenas para cumprir o necessário, ou seja, a exigência mínima. Como as pessoas são parte integrante e fundamental para esse processo a idéia do GRH é trazer esse apoio para que a empresa tenha sempre um crescimento uma melhoria contínua a função do GRH será sempre retirar o melhor que as pessoas tenham para contribuir com a gestão ambiental da empresa.

Para que O GRHM consiga ser efetivo precisam-se considerar algumas práticas determinantes para o desempenho das pessoas dentro da empresa, várias pesquisas trazem algumas práticas que são fundamentais para o desempenho ambiental entre elas pode-se destacar: Recrutamento, Seleção, Treinamento, Desenvolvimento, Empoderamento e Participação (DAILY e HUANG 2001; DUTTA 2012; JABOUR et al 2010; RENWICK, REDMAN, MAGUIRE, 2012; MASSOUD; DAILY; BISHOP, 2008).

Essas práticas ajudam a empresa a conectar o colaborador com o que a empresa está desempenhando no ponto de vista ambiental, são práticas que podem ser vistas com

freqüência dentro da organização e podem ser considerados pilares para o GRHV (JABOUR e JABOUR, 2016). As políticas e praticas de GRHV tem foco nas capacidades individuais e coletivas, ou seja, capacidade para delinear o comportamento verde das pessoas e, principalmente, as características culturais da empresa, esse elo é importante para o desenvolvimento ambiental, buscar atrelar o sucesso das práticas do GRH a condição do funcionário dentro da organização, pois a forma pela qual são projetadas as práticas de recursos humanos podem influenciar diretamente as atitudes e o comportamento das pessoas e, conseqüentemente, o desempenho organizacional neste campo (DUTTA, 2012). As práticas de GRHM devem se desenvolver por todo o processo de Gestão de RH, sendo que, com a incorporação de iniciativas verde em suas atividades, criar-se-á um clima de engajamento dos funcionários. (DUTTA, 2012)

A. Recrutamento

Esse é o primeiro contato de um candidato a uma vaga disponível pela empresa. Milkovich e Boudreau (2000): “é o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos entre os quais serão escolhidos alguns para posteriormente serem contratados para o emprego”. Essa primeira etapa tem como principal função atrair o Máximo de candidatos que tenham um perfil compatível com as determinações da empresa. Esse contato da empresa com o funcionário pode ser relevante para ambas as partes o funcionário vai ter a distinção da empresa que poderá concorrer a um cargo e por outro lado a empresa irá trazer uma visão da mesma para aquele candidato. (GUERCI et al. 2016)

Dentro da perspectiva da GHRM na prática do recrutamento a empresa buscará do candidato uma identificação com as práticas ambientais adotadas pela empresa e que ele tenha uma cultura ambiental que somada a da empresa garantirá uma efetividade na gestão ambiental da organização (MANDIP, 2012). A reputação da empresa ao usar as práticas de gestão de recursos humanos verde poderá atrair novos talentos que estão dispostos a contribuir com a

gestão ambiental (GUERCI et al. 2016). O recrutamento poderá trazer candidatos que já tenham tido experiência com iniciativas ambientais em outras organizações (JABOUR, 2011). As empresas devem descrever o cargo especificando e enfatizando seus aspectos ambientais explicando o que esse candidato irá fazer no futuro em suas atribuições da sua função com os pontos ambientais. (MANDIP, 2012).

Outro ponto importante no recrutamento é que hoje o candidato também opta por escolher a empresa que tem um diferencial na área ambiental para tentar uma vaga, isso é comprovado que no Reino Unido e Estados Unidos os candidatos estão decidindo pelas empresas que tenham práticas de gestão de meio ambiente (STRINGER, 2009). Uma pesquisa realizada pela CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) e a KPMG no Reino Unido entrevistou cerca de 1.000 pessoas, essa pesquisa afirma que 47% dos Profissionais de recursos humanos acreditam que os funcionários preferem trabalhar para as empresas que possuem uma forte abordagem ambiental e 46% afirmam que ter uma gestão ambiental forte ajudaria a atrair recrutas potenciais.(MANDIP, 2012)

B. Seleção

O processo de seleção se faz logo após o recrutamento é quando o candidato ao cargo passa na primeira etapa, onde é analisado os dados formais verificando se consegue atender a aos critérios designados pela empresa(PEARSON EDUCATION, 2010). A seleção procura reduzir o número de candidatos que foram recrutados trazendo aquele que melhor poderá atender aos critérios da empresa (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000). Como esse contato com a empresa terá uma materialização de dados, é nessa etapa onde o GHRM (Green human resources management) conseguirá de fato candidatos que sejam sensíveis e comprometidos com as questões ambientais.

A área de GHRM na seleção de candidatos visa identificar pessoas que tenham em seu currículo atividades de proteção do meio ambiente, alguma colaboração, como algum

projeto que visou à diminuição da poluição e também aqueles que se adaptam com facilidade as mudanças, pois esse é parte da gestão ambiental a melhoria continuada, essas pessoas devem estar dispostos a assumir riscos e solucionar problemas complexos (LIEBOWTZ, 2010). O Processo de seleção é importante para qualquer organização, se tratando das metas do GHRM a empresa deve ressaltar para o possível funcionário a missão e os valores que estarão dispostas dentro dessa nova cultura de gestão ambiental, tentando identificar se o candidato está consciente do papel que deve desempenhar a partir da contratação, para que se tenha um funcionário engajado com a nova cultura e de forma positiva possa ajudar na multiplicação dessa idéia. (WEHRHMEYER, 1996)

C. Treinamento

Essa prática do GHRM é uma das principais citadas nos estudos desse tema, se trata de conduzir o funcionário a adquirir conhecimentos, habilidades, atitudes e conceitos para o melhor desempenho de suas atribuições (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000). Jabour, Teixeira e Jabour (2012) destacam a importância do treinamento para o desenvolvimento da GHRM, considera-se o treinamento como essencial para sucesso da gestão ambiental.

O Treinamento possibilita o aumento do conhecimento e desenvolve novas habilidades para os funcionários além de sensibilizar e conscientizar acerca de questões norteadoras para o desempenho ambiental da empresa (TEIXEIRA, 2010). Essa etapa do processo de GHRM deve ser aplicada a todos os funcionários, inclusive aos terceirizados, sempre dando ênfase a suas funções para o desempenho ambiental, proporcionando informações sobre as políticas ambientais suas práticas e as atitudes necessárias para o melhor desempenho (JABOUR, SANTOS e NAGANO, 2009). “O treinamento ambiental fornece conhecimentos essenciais para que as equipes ambientais dentro de uma organização consigam lidar com a complexidade dos problemas e oportunidades ambientais emergentes” (JABOUR, TEIXEIRA e JABOUR 2012).

O treinamento dentro da perspectiva do GHRM tem como propósito mudar o comportamento individual do funcionário, para que ele estabeleça uma relação consciente e permanente com o meio ambiente. Esse processo de treinamento quando bem elaborado e posto em prática pode ajudar a empresa a desenvolver uma cultura organizacional que receba de forma positiva a gestão ambiental (BEARD, 1996). O treinamento ambiental é uma variável mediadora de sucesso das práticas de gestão ambiental nas empresas, essas práticas só produzem efeitos se o treinamento for efetivo (SARKIS, GONZALEZ-TORRES e ADENSO-DIAZ, 2010). A forma mais eficiente e significativa para conscientizar um colaborador sobre as questões ambientais é através do treinamento ambiental (OPATHA e ARULRAJAH, 2014). O treinamento ambiental torna os colaboradores mais conscientes da gestão ambiental e da necessidade da melhoria da qualidade ambiental da empresa, se mostram mais receptivos as mudanças advindas desses processos e agem proativamente desde que esse treinamento seja bem conduzido e avaliado pela organização. (PERRON, CÔTE e DUFFY, 2006).

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para atingir os objetivos propostos, esse trabalho caracteriza-se como tipo de pesquisa: a exploratória tendo em vista que esse tema ainda é pouco difundido também poucos pesquisadores falam sobre esse tema no Brasil (FREITAS et al, 2012; TEIXEIRA, 2010). Esse tipo de pesquisa tem como finalidade proporcionar mais informações sobre os assuntos abordados possibilitando sua definição e delineamento (PRODANOV e FREITAS, 2013). Essa pesquisa também é do tipo descritiva, realizou-se descrições de fatos sobre a realidade da empresa estudada dando ênfase a descrição das atividades da empresa estudada (PRODANOV e FREITAS, 2013).

A pesquisa tem abordagem qualitativa onde as informações colhidas não tiveram nenhuma base estatística, o objetivo dessa abordagem é compreender e aprofundar no conhecimento da organização ou dos setores estudados para a eficácia da pesquisa (GERHARDT e SILVEIRA, 2009)

O estudo realizado tem como método o estudo de caso, devido à natureza interpretativa para compreender como é o mundo do ponto de vista dos participantes e apresentar uma visão na medida do possível completa e coerente da pessoa que está na condição de investigador (FONSECA, 2002)

Quanto ao instrumento de coleta de dados, a entrevista foi o principal instrumento para construção de dados. Para essa pesquisa foram utilizadas entrevistas com os responsáveis pelos setores de gestão ambiental, Recrutamento e Seleção e Treinamento essas entrevistas foram feitas através de um roteiro semi-estruturado, a escolha desse tipo de entrevista se deu pela necessidade de se retirar o máximo de informações dos responsáveis e tentar relacionar os setores envolvidos, de acordo com Manzini (1990/1991), a entrevista semi-estruturada está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista,

tendo como vantagem a obtenção maior de dados dos entrevistados para atingir o objetivo da pesquisa. Essas entrevistas foram realizadas durante o mês de Janeiro de 2018, os contatos até a entrevista presencial foram dados através de e-mail e telefone para agenda das entrevistas e para complementação dos dados obtidos.

A seleção dos entrevistados se deu a partir do conhecimento de cada entrevistado dos setores estudados e de acordo com a experiência sobre esse setor, para obtenção dos dados precisos e que se relacionam entre o setor de recurso humano e o de gestão ambiental para atingir o objetivo da pesquisa. Os entrevistados foram: O supervisor da gestão ambiental, que é o responsável pela supervisão das práticas ambientais da empresa bem como toda a parte de relatórios, certificados sendo este o principal gestor da área, a supervisora de Recrutamento e Seleção e o Supervisor de Treinamento e Desenvolvimento no total três pessoas entrevistadas, essas pessoas são responsáveis pela gerência e supervisão das atividades de RH pesquisadas, como também das práticas ambientais utilizadas pela empresa.

Também realizou-se observação não participante o pesquisador teve acesso aos setores da empresa que foram estudados. A observação não-participante capta a ação dentro do contexto da pesquisa. Nesse caso, o papel de pesquisador é somente observar e não mantém nenhuma interação com os sujeitos. Ele poderá desenvolver suas atividades sem ser visto ou fazer suas observações na presença dos participantes, mas sem manter nenhum tipo de relação interpessoal (MARTINS, 2013) Esse instrumento permite o uso de instrumentos de registros sem influenciar o objeto de estudo. Nessa observação da empresa foram captadas algumas das práticas ambientais destacadas pela empresa como o projeto de economia de água, o tratamento dos resíduos sólidos com seus recipientes de armazenamento também foram registrados os locais de armazenamento dos resíduos na central.

Quanto aos dados os primários foram obtidos através de entrevistas com os gerentes e supervisores da empresa que são pessoas que estão envolvidas diretamente com as questões

ambientais e os recursos humanos. Também foram obtidos dados secundários referentes à certificação ambiental da empresa, tais como: relatórios, documentos das empresas responsáveis pela coleta dos resíduos e normas. Os dados foram coletados no período de 01/01/18 a 28/02/18.

O processo de análise de dados se deu pelo cruzamento das informações dos dados primários obtidos através das entrevistas semi-estruturadas e das observações feitas nos setores estudados com os conceitos estudados na fundamentação teórica, além dos dados secundários obtidos através de documentos e relatórios enviados pelos representantes dos setores em estudo.

Para viabilização da pesquisa a empresa terá um nome fictício Empresa Alfa, a mesma solicitou a omissão do nome da instituição e de alguns dados específicos, para realização da pesquisa e para que a empresa Alfa fornecesse os dados necessários, foi lavrado um termo de autorização institucional assinado pelo diretor administrativo da empresa e o consentimento de todos os envolvidos nas entrevistas

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 A Empresa

A Empresa é uma grande empresa têxtil da nossa região, a unidade onde foram feitos as pesquisa foi fundada em 1996, ela pertence a um grupo de indústrias têxteis do Brasil que tem mais de 50 anos no mercado Brasileiro, tem em média 1600 funcionários. A empresa alfa tem um bom retrospecto dentre as grandes indústrias brasileiras na sua parte ambiental, um de seus valores é a responsabilidade socioambiental, sendo esta a única empresa brasileira a receber nota máxima numa avaliação de uma grande empresa de varejo, conhecida em todo mundo e que tem sua sede na Suécia. Nessa avaliação são considerados vários fatores ambientais que são padrões das indústrias européias dentre eles destaca-se: os cuidados com o meio ambiente, com os resíduos e toda a parte do uso de produtos químicos. A unidade estudada tem como principal produto o Fio de algodão e/ou poliéster para confecção de tecidos para cama, mesa e banho, esses produtos se destinam as outras unidades do grupo que são responsáveis pelo produto final.

4.2 Práticas ambientais adotadas pela empresa

A. Plano de gerenciamento de resíduos sólidos

Implantação do PGRS em 2017 de acordo com o plano nacional de resíduos sólidos lei 12.305/10, PGRS (Plano de gerenciamento de resíduos sólidos) - O gerenciamento de resíduos é o conjunto de ações exercidas, direta ou indiretamente, nas etapas de coleta, transporte, transbordo tratamento e destinação final ambientalmente adequada desses resíduos e disposição final ambientalmente adequada dos rejeitos. As ações dentro da empresa consistem na coleta seletiva dos resíduos separando todos eles de acordo com suas classificações de risco ao meio ambiente.

A classificação desses resíduos é definida como resíduos perigosos como exemplo as baterias, pilhas, produtos químicos e buchas contaminadas entre outros e os resíduos não perigosos que existem na empresa são: os papeis, papelão, plásticos vidros, baterias, alumínio, cobre, madeira e etc. O armazenamento desse resíduos é feito na central onde é recolhido todos os materiais da empresa e acondicionado de acordo com sua especificação. Uma equipe é destinada a fazer o transporte desses resíduos até a central para a destinação final. A central de resíduos é um local amplo onde tem as divisões por material, chamados de baias de armazenamento, as baias são divididas por tipo de resíduos como: papel, plástico, ferro, vidro, cobre entre outros e são acondicionados de acordo com as normas legais. As empresas que recebem esses resíduos são cadastradas e a documentação das mesmas será avaliada pelo setor jurídico da empresa para o fechamento dos contratos, alguns dos documentos da empresa estão exposto no (ANEXO C) desse trabalho. Depois que essas empresas recebem o resíduo emite certificados de destinação correta dos materiais descartados.

Todos os setores da empresa estão envolvidos no descarte seletivo dos materiais, inclusive todas as pessoas receberam treinamento para orientação do PGRS. Segue abaixo as rotinas pertinentes ao plano de gerenciamento de resíduos sólidos adotados pela empresa

Lista dos resíduos: É preenchida uma lista dos resíduos perigosos e não-perigosos para monitorizar o tipo e a quantidade dos resíduos gerados. A lista indica claramente que tipo de resíduo é perigoso e é continuamente atualizada. Caso se utilize apenas produtos químicos normais (substâncias químicas para limpeza, materiais normais para escritório, etc.) que implicam poucos ou nenhuns riscos, a lista, caso não seja requerida por lei ou normativa, não é necessária.

Rotinas para os resíduos: Estão implementadas rotinas documentadas para manusear, conservar, transportar, reciclar e eliminar resíduos perigosos e não-perigosos. As rotinas impedem emissões para a atmosfera, solo e água e previnem riscos de ignição/explosão. As

rotinas preservam a saúde e a segurança dos Trabalhadores e incluem rotinas para o plano de emergência. Caso sejam utilizados apenas produtos químicos normais (substâncias químicas para limpeza, materiais normais para escritório, etc.) que implicam poucos ou nenhuns riscos, não são necessárias rotinas documentadas, caso estas não sejam requeridas por lei ou normativas.

Competência e formação: Os Trabalhadores que manuseiam resíduos têm a competência adequada e, antes de iniciarem o trabalho, são formados adequadamente sobre como os manusear.

Conservar, manusear e transportar resíduos: Os resíduos são conservados e transportados de forma a impedir a contaminação do ar, solo e água, prevenir riscos de ignição/explosão e preservar a saúde e segurança dos Trabalhadores. Os resíduos perigosos são separados dos não-perigosos e conservados de forma ordenada. As áreas de triagem e/ou conservação dos resíduos são identificadas e os barris/contentores são devidamente rotulados.

Reciclagem de resíduos: Os resíduos são diferenciados e enviados para reciclagem na medida permitida pelas condições e pelas infra-estruturas locais.

Empreiteiros autorizados: Os empreiteiros de transporte, conservação e eliminação final dos resíduos estão providos de autorização com base na legislação aplicável.. A documentação necessária para esta empresa recolher esses tipos de resíduos são:

- Alvará de Funcionamento;
- Alvará do corpo de bombeiros;
- Atestado do corpo de bombeiros;
- ATRP IBAMA;
- Certificado de regularidade IBAMA;
- Comprovante de inscrição CNPJ;
- Contrato social;

- Dados cadastrais;
- Declaração de tramitação SUDEMA;
- Licença de transporte para resíduos Classe I e II SUDEMA;
- Licença operacional SUDEMA armazenamento;
- Protocolo SUDEMA Licença operacional.

A empresa estudada tem contrato com duas empresas de destinação final de resíduos sólidos, A Recicla e a Crill ambiental todas com sede no estado do Rio Grande do Norte, Juntas recolheram essa quantidade de resíduos que está exposta no quadro abaixo nos anos de 2016 e 2017.

ANO	RESUMO DE RESÍDUOS GERADOS EM KG						
	RETRAÇÃO DE PAPELÃO	PLÁSTICO	FERRO	ALUMINIO	MADEIRA	BATERIA	COBRE
2016	125380	7490	109390	1430	78600	3660	0
2017	141400	11060	136110	2870	116770	3810	1070

Tabela 1: Quantidade de resíduos gerados

B. Projeto Reciclanip / SESUMA

Destinação correta dos pneus a partir da grande quantidade de pneus descartados ao longo do ano pela empresa essa quantidade fez a empresa uma parceria com a SESUMA (Secretaria de serviços urbanos e meio ambiente) e a Reciclanip que é uma entidade criada a partir de alguns fabricantes para a coleta e destinação de pneus no Brasil. Assim, em 2007, surgiu para consolidar o programa nacional de coleta e destinação de pneus inservíveis. As atividades atendem a resolução 416/09 do CONAMA, que regulamenta a coleta e destinação dos pneus inservíveis. Os setores vinculados a esse projeto de descarte correto de pneus são o de meio ambiente e manutenção de empilhadeiras. A quantidade de pneus descartadas no ano de 2016 foram de 1056 kg e no ano de 2017 foram 1140 kg.

C. Armazenamento e destinação do óleo

A empresa usa muito óleo lubrificante e para que seja descartado corretamente deve-se cuidar para que esse óleo retirado dos equipamentos fique corretamente armazenado

enquanto espera sua destinação, de forma que não contamine o meio ambiente e não seja ele próprio contaminado por outros produtos ou substâncias dificultando ou impedindo a sua recuperação através do refino. A empresa entrega o óleo lubrificante usado ou contaminado diretamente para um coletor autorizado pela ANP. O coletor autorizado emitiu um certificado do descarte correto do óleo, trata-se de um documento de emissão regulamentada e controlada, como se fosse uma nota fiscal, e como esta tem uma numeração única e progressiva, além de vários elementos identificadores obrigatórios. Todos os setores de manutenção mecânica são treinados para que seja efetivos na destinação correta desse óleo lubrificante usado. A quantidade de óleo coletados na empresa no ano de 2016 foram de 2.644 litros, em 2017 foram de 11.354 litros.

A empresa responsável pela coleta o óleo usado precisa ter uma série de documentos para validar sua atuação na empresa estudada entre eles pode-se destacar:

- Licença de Operação da empresa e do Aterro Sanitário de recebimento;
- AVCB do corpo de bombeiros;
- Alvará de funcionamento;
- CR (Certificado de Regularidade) IBAMA;
- Cartão CNPJ;
- Licenças de transporte de resíduos dos veículos;
- MOPP dos motoristas (produtos inflamáveis).
- Autorização ANP carro coletor
- Autorização ANVISA
- Autorização Ambiental para o Transporte Interestadual de Produtos Perigosos
- Licença de exercício anual

D. Projeto Eter Recicla

O projeto ETERECICLA, tendo como objetivo reaproveitar materiais eletrônicos obsoletos ou que apresentaram alguma espécie de defeito. Na ETER esses aparelhos passam

por uma inspeção detalhada, os que não podem ser consertados têm suas peças todas separadas e logo depois destinadas a uma empresa de reciclagem. Os equipamentos recuperados são doados ou emprestados a pessoas carentes, garantindo assim o seu acesso à tecnologia. Os setores de gestão ambiental e tecnologia da informação da empresa estudada são responsáveis pela destinação desses resíduos junto a Escola técnica Redentorista.

E. Resíduos do serviço de saúde

Os materiais descartados pelo serviço médico e odontológico da instituição pesquisada recebem uma destinação correta. Tais materiais podem representar risco à saúde humana e ao meio ambiente se não houver adoção de procedimentos técnicos adequados no manejo dos diferentes tipos de resíduos gerados como, materiais biológicos contaminados com sangue ou patógenos, peças anatômicas, seringas e outros plásticos; além de uma grande variedade de substâncias tóxicas e inflamáveis. As normas para manejo dos resíduos englobam a separação, de acordo com as características físicas, químicas, biológicas e classificação; o acondicionamento, ou seja, a embalagem em sacos e/ou recipientes impermeáveis resistentes a ruptura e vazamentos, contendo identificação do conteúdo; armazenamento interno e externo e transporte adequado, em conformidade com órgãos da limpeza pública e do meio ambiente.

Os resíduos usados no serviço médico e odontológico da empresa são incinerados por uma empresa credenciada, de acordo com o contrato a mesma é responsável por emitir certificado e relatórios para comprovar a destinação correta desses resíduos. A empresa responsável pela coleta dos resíduos do serviço médico recolhem em média 123 kg de materiais anualmente. Esses resíduos em sua maioria são luvas, seringas e gases.

F. Projeto de redução e controle de água

A água do Tanque Ecológico (ANEXO B) coleta águas descartadas das áreas industriais da Tecelagem. Esta água estava sendo utilizada para irrigação. Com um novo projeto realizado no ano de 2017 essas águas estão sendo aproveitadas para o processo

industrial foram feitos vários testes com essas águas para que fosse liberada para o consumo da indústria visto que as características dessa água influenciarão no desgaste das tubulações que conduzem essa água, foram colocados filtros nos tanques para que a água melhore suas características e retorne para o processo com a água que vem da Cagepa. Esses esforços para redução do consumo eram necessários devido ao período de escassez de água na região, com racionamento de água muito intenso, a empresa teve que reduzir seu consumo e algumas praticas forma necessárias. A redução do consumo foi de quase 10% de água que volta para o processo diminuindo também os descartes das águas dos efluentes que dessa forma voltará para o processo. O valor da economia desse projeto gira em torno de 100 mil reais por ano.

Todos os meses são realizados benchmarking para informações sobre o consumo de água na empresa com todos os gerentes, são apresentados dados sobre o consumo de água por kg de tecidos produzidos e também o consumo de água por kg de fio produzido para detectarem algum desvio daquilo que está previsto e atuar imediatamente no foco, existe uma meta de consumo da água, pois o consumo do mesmo pode encarecer o produto final.

G. Substâncias químicas

Como na empresa é necessário o uso de vários tipos de substancias químicas existe uma norma para o uso dessas substancias em toda empresa, esses pontos da norma são verificados algumas vezes por ano por auditorias internas e os setores que não estão em conformidade com essas normas são repreendidos pela equipe que faz a auditoria e mantendo a inconformidades são relatados ao gerente de cada setor, segue abaixo os parâmetros que são observados nas normas de uso das substancias químicas:

Lista das substâncias químicas conforme ficha de segurança FIRSPQ (Ficha de informações de segurança de produtos químicos) válida: É criada, mantida e continuamente atualizada uma lista de todas as substâncias químicas com ficha de segurança válida utilizada na produção,

operação ou serviços. A lista inclui o nome do produto químico, âmbito/área de utilização e referência à ficha de segurança.

Rotinas para substâncias químicas: Estão implementadas rotinas documentadas para adquirir, conservar, gerir e utilizar as substâncias químicas, bem como rotinas para o plano de emergência.

Competência e formação: Os Trabalhadores que manipulam substâncias químicas possuem competência adequada e antes de iniciarem o trabalho são formados devidamente para adquirir, manipular, utilizar e conservar tais substâncias. Está disponível uma descrição da formação com respectiva documentação.

Conservar, manipular e transportar substâncias químicas: As substâncias químicas são conservadas, manipuladas e transportadas de forma a prevenir a emissão para o ar, solo e água e riscos de ignição/explosão, e de forma a proteger a saúde e a segurança dos Trabalhadores. Estão bem visíveis nas zonas de trabalho e de armazém onde sejam utilizados os produtos químicos informações relevantes referentes aos riscos e a como manipular de forma segura compostos e substâncias químicas. O pavimento das estruturas de armazenamento de produtos químicos tem uma superfície dura que não absorve as substâncias. Caso se utilize um contentor separado para as substâncias químicas líquidas, este é capaz de conter o volume do barril/reservatório maior. Todos os reservatórios à superfície/no subsolo que contenham líquidos perigosos são monitorizados a fim de prevenir possíveis contaminações ou detectar rapidamente possíveis fugas.

Rotulagem das substâncias químicas: Todos os contentores de substâncias químicas estão equipados com rótulos adequados que apresentem explicações consistentes e compreensíveis para que os Trabalhadores conheçam o conteúdo dos contentores e respectivos riscos.

4.3 Atividades de recursos humanos verde

4.3.1 Descrição das atividades de RH da empresa

a. Recrutamento e Seleção

O Processo de recrutamento é realizado no setor de Recrutamento e Seleção, que recebe diariamente, uma demanda significativa de currículos que, são cadastrados no banco de dados. A atração e alocação dos candidatos são para vagas disponíveis, substituições de colaboradores ou para complemento do quadro de pessoal, são de acordo com as competências técnicas e comportamentais solicitadas para as oportunidades profissionais ofertadas.

O recrutador trabalha em parceria com o requisitante da vaga, isto é, com o gestor da área que o novo colaborador ficará alocado.

Utiliza-se o recrutamento interno através do recebimento de currículos dos próprios funcionários da organização, a partir de uma vaga disponível, e estes são inseridos no banco de dados. O recrutamento externo são realizados através de algumas instituições como IEL, CIEE, SENAI e o SINE para solicitações de perfis específicos e também através de currículos que a comunidade entrega na portaria da empresa.

Foram realizados aproximadamente 1.600 (um mil e seiscentos) recrutamentos no período de 2016 a 2018, juntando os currículos recebido tanto na área interna, externa e as solicitações das instituições informadas.

Quanto ao processo de seleção, realiza-se a triagem-entrevista com o candidato, preenchendo a avaliação de dados pessoais/profissionais na ficha de inscrição.

No período de 2016 a 2018 foram selecionados 432 (quatrocentos e trinta e dois) candidatos.

Os candidatos são encaminhados ao setor solicitante para entrevista com o gestor e psicóloga (entrevista individual ou coletiva, avaliação psicológica e comportamental, perfil profissiográfico, aplicação de testes psicotécnicos e dinâmicos). Recebe-se a avaliação da gestão solicitante com definição do setor e turno, com parecer psicológico.

Caso o candidato seja aprovado pelo setor solicitante, encaminha-se ao setor médico a guia de encaminhamento para exame médico admissional de acordo com o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). Após realização dos exames, o selecionado recebe do setor médico, uma cópia do ASO (atestado de saúde ocupacional) referente à aptidão física do candidato. Se apto, o candidato recebe uma lista de documentação, para que providencie as cópias. Marca-se uma data de entrega da documentação para providenciar a ficha proposta de abertura de conta e, posteriormente, entrega de documentação ao Setor Pessoal da Empresa que providenciará a admissão do novo colaborador, de acordo com as normas do E- SOCIAL. Se inapto, informa-se ao setor/ candidato e a ficha do candidato é arquivada.

b. Treinamento

Os treinamentos foram realizados para cumprir normas legais prevista por algum tipo de auditoria, para atender o plano gerencial ou normas regulamentadoras. O treinamento também segue um planejamento individual o qual leva em consideração a quantidade de colaboradores em relação a necessidade das capacitações obrigatórias e de desenvolvimento. Os treinamentos têm uma media mensal de 14 horas por colaborador.

Em relação ao treinamento ambiental a empresa não teve como mensurar a quantidade exata de horas realizadas. O treinamento ambiental sempre é abordado na integração dos novos colaboradores e nas revisões do PGRS (Programa de Gestão de Resíduos Sólidos), o treinamento sobre o PGRS é o único que é efetivo e revisado periodicamente dentro das análise ambiental da empresa. A quantidade de treinamentos ambientais no período proposto pela pesquisa que é de 2016 a 2017, foram realizados a partir da atribuição da auditoria externa de fornecedores europeus, todos os colaboradores da empresa foram treinados dentro das normas que foram destacadas nas praticas ambientais do capitulo anterior. Além de duas revisões desses treinamentos ao longo desses anos.

4.3.2 Dimensão verde das atividades de RH da empresa

a. Recrutamento e seleção verde

Dentro da teoria estudada e de acordo com os dados obtidos, as atividades de RH de recrutamento e seleção da instituição não têm uma interação com a gestão ambiental da empresa. Na atividade de recrutamento a empresa não tem definido os pontos que se destaca no texto sobre a apresentação da empresa com intuito de orientar o candidato que a empresa tem foco na gestão ambiental, o processo de recrutamento interno e externo não deixa explícita a preferência da empresa por candidatos comprometidos com o meio ambiente. No processo de seleção não se observou nenhuma indicação do candidato a vaga se o mesmo tinha algum tipo de interação com a questão ambiental. O setor de seleção não dá preferência ou de alguma forma expõe o perfil de um selecionado com alguma experiência ou que tenha um potencial para contribuir com a gestão ambiental da empresa. Conclui-se que essas duas atividades não possuem qualquer vínculo ou influencie na gestão ambiental da empresa.

b. Treinamento

As atividades de treinamento realizadas pela empresa buscam uma interação maior com a gestão ambiental, em relação às outras atividades expostas aqui na pesquisa, porém essa interação tem como princípio a legalidade das normas e leis ambientais inseridas na instituição, como o PGRS (Plano de gerenciamento de resíduos sólidos) e para atender a requisitos de clientes nacionais e internacionais. A empresa necessita de alguns requisitos para conseguir fornecer produtos para seus clientes internacionais de acordo com normas européias, devido a isso a atividade de treinamento na gestão ambiental é necessária para validar essas auditorias realizadas pelos clientes, eles exigem que todos os funcionários sejam treinados sobre as normas e que sejam comprovados através de documentos esses treinamentos. As auditorias são realizadas de forma inesperada, em média duas vezes ao ano, o que requer uma atenção maior na atividade de treinamento, o resultado dessas auditorias sendo negativos podem fazer os

clientes cancelarem todos os pedidos imediatamente, gerando prejuízos financeiros e sociais sem precedentes.

O tipo de treinamento verde realizado pela empresa é o das normas do PGRS, todos os funcionários devem saber o que diz esta norma e se adequar, para isso é realizado duas revisões dessas normas anuais e todos os colaboradores são treinados desde o período de integração na empresa, que é quando o funcionário é contratado, também são treinados todos os funcionários terceirizados, pois a norma orienta que todos os colaboradores diretos e indiretos devem participar desse tipo de treinamento.

Todos os setores da empresa estão envolvidos com o treinamento da PGRS, cada departamento fica responsável por treinar seus colaboradores para que exista um controle eficiente dessa atividade, os coordenadores e supervisores de cada equipe são os responsáveis por fazer o treinamento e as suas revisões. A empresa elabora um roteiro e uma apresentação para servir de modelo para que todos os colaboradores recebam o mesmo treinamento e que possam estar no mesmo nível de conhecimento das normas.

4.4 Sugestão de atividades de RH para empresa

a. Recrutamento

Nessa conjectura e de acordo com objetivo específico desse trabalho verifica-se que as atividades de Recursos humanos podem efetivamente ser um diferencial no desenvolvimento e desempenho do setor ambiental da empresa (JABOUR, 2007). No recrutamento tem-se várias contribuições que serão efetivas a partir do momento que a empresa tiver em sua cultura um padrão de gestão ambiental. De acordo com Liebowitz (2010) o setor de recrutamento pode contribuir atraindo candidatos em potencial para a gestão ambiental. “As empresa podem formalmente contemplar a dimensão ambiental em seu processo de recrutamento, Tal contemplação traduz-se em declaração explícita de que a organização almeja contratar funcionários comprometidos com a gestão ambiental” (JABOUR, 2007). As empresas devem

descrever o cargo especificando e enfatizando seus aspectos ambientais explicando o que esse candidato irá fazer no futuro em suas atribuições da sua função com os pontos ambientais (MANDIP, 2012).Essa descrição pode ser incorporadas independente do tipo de veículo a ser usado no recrutamento. Portanto, a inclusão dos requisitos ambientais do candidato vem complementar os demais requisitos já impostos pela empresa. Outra pratica que pode ser utilizada no recrutamento é o que demonstra Liebowtz (2010), mostrar seus programas e suas políticas ambientais em feiras de emprego.

Poucos trabalhos enfatizam o processo de recrutamento incorporado na gestão ambiental, algumas empresas como a SIEMENS e BASF incorporam a atividade de recrutamento na atração de talentos, utilizando sua imagem como empresa que é comprometida com o meio ambiente para atrair candidatos competentes e diferenciais no mercado (WEHRMEYER, 1996). Nessa perspectiva a empresa que utiliza o Recrutamento verde conquista um publico diferenciado nos seus processos de seleção. “Os gerentes de RH podem facilmente impactar os resultados e procedimentos de recrutamento atraindo pessoas que estão potencialmente mais preparados para proteger os valores ambientais da empresa” (MASRI; JAARON, 2016).

As sugestões descritas sobre o recrutamento verde podem ser incorporadas imediatamente ou a curto prazo, por serem ações de facil realização. Poderá ser diferente o custo dessas ações pois como na ação da feira de emprego, a empresa deve escolher a forma pela qual vai divulgar, quais canais e entre outras ações, dependendo desse resultado pode ser avaliado o custo dessas atividades.

b. Seleção

O processo de seleção da empresa trazendo um caráter verde pode abordar os princípios estudados nas referencias teóricas, a empresa deve ressaltar para o possível

funcionário a missão e os valores que estarão dispostas dentro dessa nova cultura de gestão ambiental, tentando identificar se o candidato está consciente do papel que deve desempenhar a partir da contratação, para que se tenha um funcionário engajado com a nova cultura e de forma positiva possa ajudar na multiplicação dessa idéia. (WEHRHMEYER, 1996).

Nesta pesquisa, considera-se que, quando o processo de seleção pretende incorporar questões ambientais, deve-se investigar essa interação ao longo de todas as etapas seletivas, envolvendo análise de currículo, dinâmicas e entrevistas (JABOUR, 2007). Selecionar pessoas comprometidas com o meio ambiente facilita a sensibilização desses novos funcionários para com as questões da gestão ambiental e pode criar e manter uma organização pró-ativa ambientalmente (RENEWICK; REDMAN; MAGUIRE, 2012).

Existem algumas medidas que a empresa pode implementar para melhorar o desempenho ambiental entre elas estão: as descrições de cargos devem incluir elementos que enfatizam o papel dos relatórios de meio ambiente e as entrevistas devem ser definidas para avaliar potencial compatibilidade dos candidatos com os programas ecológicos da organização (WEHRHMEYER, 1996). Na atividade de seleção verde a empresa pode realizar as mudanças imediatamente ou em curto prazo, serão necessários ajustes nas avaliações dos candidatos e o custo deve ser mínimo.

C. Treinamento

Essa pratica do GHRM é uma das principais citadas nos estudos desse tema, se trata de conduzir o funcionário a adquirir conhecimentos, habilidades, atitudes e conceito para o melhor desempenho de suas atribuições (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000).

Planos de treinamento, desenvolvimento e aprendizagem devem incluir programas, oficinas e sessões para permitir que os funcionários desenvolvam e adquiriram conhecimentos em gestão ambiental (LIEBOWITZ, 2010). Vai existir dentro de cada setor de uma empresa alguma função que pode ser treinada para o funcionário desempenhar suas atribuições de forma

que impacte de forma positiva ou que diminua os impactos negativos ao meio ambiente, a avaliação dessa função é necessária e realizada por pessoas envolvidas que conheçam o setor. As necessidades de treinamento verde depende das avaliações de cada setor para que consiga investir com um foco na gestão ambiental e esses treinamento sejam distribuídos eficientemente em todos os setores da organização, os responsáveis pelos programas de gestão ambiental e os outros setores devem trabalhar integrados para detectar essas necessidades (FERNÁNDEZ, JUNQUERA e ORDIZ, 2003).

Recomenda-se alguns elementos que são chave para desenvolver um programa de treinamento ambiental como por exemplo pode-se citar: manutenção da mensagem ambiental simples e relevante; manutenção de sessões curtas, informais e com pequenos grupos; envolvimento dos funcionários nas temáticas, por meio de exposições abertas; tratamento da dimensão ambiental como um novo valor da cultura organizacional ; avaliação dos efeitos do treinamento na rotina dos funcionários entre outros (WEHRHMEYER, 1996).

A empresa pode se inscrever em revistas de sustentabilidade baseadas na indústria para atualizar os funcionários sobre as tendências de sustentabilidade. As pessoas que trabalham no escritório podem ser designadas diariamente a questões de sustentabilidade como o que pode ser reciclado, entre os materiais do escritório, por exemplo: usar impressão frente e verso, usando o mínimo possível de impressões. Formar um comitê ambiental corporativo (com representantes de RH, profissionais ambientais e outros gerentes) para avaliar o treinamento, as atividades ambientais desenvolvidas e utilizar ferramentas como o brainstorming para melhorar o treinamento ambiental.

Portanto, mesmo que os custos potenciais sejam esperados, a organização precisa incluir funcionários em programas de educação formal visando desenvolver e encorajar o comportamento pró-ambiental. É somente através do fornecimento de educação e treinamento

que funcionário pode aprender a implementar mudanças ambientais e tornar-se consciente dos esforços da organização em direção à sustentabilidade. (MASRI;JAARON,2016)

5. CONCLUSÃO

Respondendo ao problema e ao objetivo proposto, conclui-se com base nas informações coletadas que a empresa Alfa apresenta uma gestão de recursos humanos que contribui em parte para a gestão ambiental, nas atividades de recrutamento e seleção verdes não foram encontradas práticas de GHRM (Green human resources management), há apenas na atividade de treinamento como já exposto e a instituição apresenta essas práticas isoladas e influenciadas por legislação, normas e pressão de clientes.

Na atualidade existem alguns fatores que contribuem para as práticas ambientais eficientes, mas o que conclui essa pesquisa sobre essas práticas é que as pessoas são as mais importantes dentro de um sistema para realização da gestão ambiental, por isso se faz necessário um acompanhamento desde o primeiro contato com o funcionário, ou seja, no recrutamento até a parte que foi exposto nesse trabalho sobre treinamento.

As atividades de recrutamento e seleção verdes são importantes para o desempenho da gestão ambiental da empresa e podem ser implementadas imediatamente não se tem impedimento é só uma mudança de atitude da organização e essas mudanças terão custos mínimos para sua implementação. No caso do treinamento verde pode existir uma maior dificuldade devido à análise que deve ser feita para realizar o treinamento adequado e o custo podem ser maior, uma opção é fazer esses treinamentos junto a outros para reduzir esses custos.

A influência dos recursos humanos na gestão ambiental é tão importante que pode mudar a maneira das organizações enxergarem esse setor. As pessoas envolvidas no desenvolvimento da gestão ambiental podem gerar uma cadeia de boas influências, quando a empresa mostra para seu funcionário sua intenção de contribuir para a preservação ambiental o funcionário é influenciado, motivado a contribuir e multiplicar essas atitudes tanto na organização como na sociedade que é o que propõe a pesquisa de (RAGAS, et al, 2017).

A GHRM é uma abordagem nova, dentro de uma perspectiva evolutiva da Gestão de Recursos humanos, com uma teoria recente e ainda com poucas evidências. Embora o GHRM seja uma tendência em outros países, não é amplamente conhecido no quão benéfico pode ser para a organização e o meio ambiente.

As empresas devem se orientar e compreender que a gestão de recursos humanos é necessário na busca dos resultados organizacionais, a organização deve ser mais proativa ir além dos apelos da legislação e dos clientes, comprar essa ideia e tornar a Gestão de recursos Humanos verde um DNA da organização.

As limitações impostas por essa pesquisa foram o acesso aos dados da empresa, esses dados não foram suficientes para um aprofundamento maior nas praticas da empresa, era necessário uma quantidade maior de informações sobre os resultados das praticas ambientais para se ter uma analise mais precisa e um resultado melhor.

As sugestões para pesquisas futuras indicam que poderia ser feito essa pesquisa numa cadeia de empresas do mesmo ramo no Brasil e conseguir fazer abordagens a uma maior parte de pessoas da empresa já que todos os colaboradores podem fazer parte desse processo.

REFERÊNCIAS

- AIRES, Ana. **Gestão de Recursos Humanos. Recrutamento & Seleção.** Universidade Independente. Lisboa, Portugal. 2007. Disponível em: <http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorec humanos/recrutamentoesel eccao.htm> acesso em: 21 jan 18
- ALVES, Vanessa Cintra; BARBOSA, Agnaldo Sousa. **Praticas de gestão ambiental das indústrias coureiras de franca-SP.** Gest. Prod., São Carlos, v. 20, n. 4, p. 883-898, 2013
- BANSAL, P; HUNTER, T. **Strategic exploration for the early adaption of ISO 14001.** Journal of business ethics, v46, n3, 2003
- BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial.** XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2014
- BEARD, C. **Environmental training: emerging products.** Industrial and Commercial Training, v. 28, n. 5. 1996. <http://dx.doi.org/10.1108/00197859610122072>
- BELLEN, H. M. V. **Indicadores de sustentabilidade: uma análise comparativa.** 1 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- BRASIL, MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.** Disponível em: http://www.mma.gov.br/port/sdi/ea/documentos/convs/decl_rio92.pdf. Acesso em 29 novembro 2017
- CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e Seleção de Pessoas.** Curitiba: Iesde Brasil, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos. – como incentivar talentos na empresa.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** I Idalberto Chiavenato. - 3. ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DAILY, B. F.; HUANG, S.C. **Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management.** International Journal of Operations & Production Management, v. 21, n. 12, p. 1539-1552, 2001.
- DUTRA, J. S.; **Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas.** São Paulo: Gente, 2001.
- DUTTA, S. **Greening people: a strategic dimension.** ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research, v.2, n. 2, p. 143-148, 2012.
- ELKINGTON, John. **SUSTENTABILIDADE – Canibais com Garfo e Faca.** 1994. Instituto Ethos. *Como as empresas podem implementar programas de Voluntariado.* S.P.: Instituto Ethos. 2001

FERNÁNDEZ, E.; JUNQUERA, B.; ORDIZ, M. **Organizational culture and human resources in the environmental issue: a review of literature**. *International Journal of Human Resource Management*, v. 14, n. 4, p. 634-656, 2003. <http://dx.doi.org/10.1080/0958519032000057628>

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila

FRANCO, José de Oliveira. **Recursos humanos: fundamentos e processos** / José de Oliveira Franco. - ed. rev. - Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. 118 p.: 28 cm

FREITAS, W. R. S.; KNISS, C. T.; CORTESE, T. T. P.; SILVA, D. **A influência da gestão de recursos humanos no desempenho ambiental no setor metal mecânico brasileiro**. *Revista de Administração da UFSM*, v. 8, n. 1, p. 157-175, 2015.

FREITAS, W. R. S.; SOUZA, M. T. S.; TEIXEIRA, A. A.; JABBOUR, C. J. C. **Produção científica sobre gestão de recursos humanos e sustentabilidade: síntese e agenda de pesquisa**. In. XV Seminários em Administração (SEMEAD FEA/USP. Anais.... São Paulo, 2012.

FREITAS, Wesley Ricardo de Souza; SOUZA, Maria Tereza Saraiva. **Gestão de Recursos Humanos Verde (GHRM): uma análise das informações voluntárias das empresas do setor petroquímico brasileiro**. XVI simpósio de administração da produção, logística e operações internacionais, São Paulo, 2013

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Túlio. **Métodos de pesquisa** / [organizado por]; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural. 2009

GUERCI, M., MONTANARI, F., SCAPOLAN, A., EPIFÂNIO, A. **Green and nongreen recruitment practices for attracting job applicants: exploring independent and interactive effects**. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2016

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. **O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão**. *Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo*, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de Recursos Humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

JABBOUR, Charbell José Chiappetta. **Contribuições da gestão de recursos humanos para evolução da gestão ambiental empresarial: Survey e estudo de múltiplos casos** / Charbell José de Chiappetta; Orientador Fernando César Almada Santos, São Carlos, 2007.

JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A. **The central role of human resource management in the search for sustainable organizations**. *The International Journal of Human Resource Management*, v.19, n. 12, p. 2133–2154, 2008

JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A.; NAGANO, M. S. **Análise do relacionamento entre estágios evolutivos da gestão ambiental e dimensões de recursos humanos: estado da arte e survey em empresas brasileiras**. *R.Adm.*, São Paulo, v.44, n.4, p.342-364, 2009.

JABBOUR, C.J.C. **How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study.** Ind. Commer. Train. 2011

JABBOUR, C. J. C.; TEIXEIRA, A. A.; JABBOUR, A. B.S. L. **Treinamento ambiental em organizações com certificação ISO 14001: estudo de múltiplos casos e identificação de co-evolução com a gestão ambiental.** Produção, No prelo, 2012.

JABBOUR, C.J.C; FREITAS W.R.S; TEIXEIRA, A.A; S.E.J. **Produção científica sobre gestão de recursos humanos e sustentabilidade: Síntese e agenda de pesquisa.**Revista de Ciência da administração, v. 10, n.2; p 97-111. 2013

JABBOUR, Charbel José Chiappetta . **Proatividade Inovadora em Produção e Consumo Sustentáveis no Brasil: das Intenções às Ações Organizacionais Fundamentais.** Revista em Gestão, Inovação e Sustentabilidade , v. 2, p. 248-253, 2016

JABBOUR, Charbel José Chiappetta ; JABBOUR, Ana Beatriz Lopes de Souza . **Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas.** Journal of Cleaner Production , v. 112, p. 1824-1833, 2016.

JACKSON, Susan E.; RENWICK, Douglas W. S.; JABBOUR, Charbel J. C.;MULLER-CARMEN, Michael : **State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue,** Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 25, Iss. 2, pp. 99-116, 2011
http://dx.doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2011_02_Jackson

LIEBOWITZ, J. **The Role of HR in achieving a sustainability culture.** Journal of Sustainable Development, v. 3, n. 4, 2010.

LIMA, Vanessa Oliveira; **Desenvolvimento Humano e Sustentabilidade nas organizações sob a ótica dos profissionais de recursos humanos.** Dissertação (Mestrado em administração de empresas) Universidade presbiteriana Mackenzie, São Paulo. 2016

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização.** São Paulo: Editora Gente, 2002.

MACEDO, Kátia Barbosa e OLIVEIRA, Alberto de. **A gestão ambiental nas organizações como nova variável estratégica.** Rev. Psicol., Organ. Trab. vol.5, n.1, pp. 129-158. 2005

MANDIP, G. **Green HRM: people management commitment to environmental sustainability.** Res. J. Recent Sci. 1, 244 e 252. 2012

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social.** Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MARTINS, Jaime. **Recursos Humanos.** 2007. Disponível em:<<http://w3.ualg.pt/~jmartins/gestao/Final.pdf>> . Acesso em: 21 jan.2018.

MARTINS, Ronei Ximenes. **Metodologia de pesquisa : guia de estudos / Ronei Ximenes Martins.** – Lavras : UFLA, 2013..

MASRI, Hiba A. , JAARON, Ayham A.M. **Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study.** Journal of Cleaner Production., Palestine 2016

MASSOUD, J. A.; DAILY, B.F.; BISHOP, J.W. **Reward for environmental performance: using the Scanlon Plan as catalyst to green organizations,** Int. J. Environment, Workplace and Employment, v. 4, n.1, p.15–31, 2008.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2000. p. 162

MCGUIRE, D. ; GERMAIN, M.L.. **Testing the Existence of a Green Contract: An Exploratory Study.** Advances in Developing Human Resources. Vol. 17, No. 4, 2015

MULLER-CAMEN, Michael : **State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue,** Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 25, Iss. 2, pp. 99-116, 2011.

OPATHA, H.H.D.N.P., ARULRAJAH, A., **Green human resource management: simplified general reflections.** Int. Bus. Res. 7, 101e112. 2014

PEARSON EDUCATION DO BRASIL. **Administração de RH/** Pearson education do Brasil. São Paulo: Pearson education do Brasil, 2010

PERRON, G. M.; CÔTE, R. P.; DUFFY, J. F. **Improving environmental awareness training in business.** Journal of Cleaner Production, v. 14, n. 6-7, p. 551-562, 2006. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2005.07.006>

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo 46 Hamburgo - RS: Feevale, 2013. Disponível em:< <http://migre.me/eqVxf> .> Acesso em: 18 de Fevereiro de 2018.

RAMUS, C.A.. **Encouraging Innovative Environmental Actions: What Companies and Managers Must Do.** Journal of World Business, 37, 151-164. (2002)

REICHEL, Harduin. / **Treinamento e Desenvolvimento.** / Harduin Reichel. — Curitiba : IESDE Brasil S.A. , 2008..

RENWICK, D. W.S.; REDMAN, T.; MAGUIRE, S. **Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda.** International Journal of Management Reviews, no prelo, 2012. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x

ROSA, Caroline da; ALMEIDA, Melina de; DIAS, Vanessa G.; JUNIOR, Evaldo. **Gestão de pessoas e a sustentabilidade.** Anais da VI mostra científica do CESUCA. v.1, n. 6. 2012

ROTHERBERG, S. **Knowledge content and worker participation in environmental management at NUMMI.** Journal of Management studies, v. 40, n7, p 1783-1802. 2003.

SARKIS, J.; GONZALEZ-TORRE, P.; ADENSO-DIAZ, B. **Stakeholder pressure and the adoption of environmental practices: the mediating effect of training.** Journal of Operations Management, v. 28, p. 163-176, 2010.

SHARMA, S., GUPTA, N. **Green HRM: an innovative approach to environmental sustainability.** In: Proceeding of the Twelfth AIMS International Conference on Management. 2e5 January, Calicut, India. 2015.

STRINGER, L. (2009). **The Green Workplace. Sustainable Strategies that Benefit Employees, the Environment, and the Bottom Line.** New York: Palgrave Macmillan. Sustainable Development, v. 3, n. 4, 2010.

TACHIZAWA, T. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira.** São Paulo: Atlas, 2002

TEIXEIRA, A. A. **Treinamento ambiental em organizações brasileiras: estudo de múltiplos casos.** Dissertação de mestrado. Faculdade de Engenharia de Bauru, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, UNESP, Campus de Bauru, 2010.

VAL, M.P.D.; LLOYD, B. **Measuring empowerment.** Leadership & Organization Development Journal, v.24, n.2, 2003,

VISSER, M. **Configurations of human resource practices and battlefield performance: A comparison of two armies.** Human Resource Management Review, v. 20, n. 4, p. 340-349, 2010.

VASCONCELLOS, Jorge Eduardo de. **Como Planejar e Executar um Treinamento.** 2007. Disponível em: <www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=3hoanirfi>. Acesso em: 1 Dez. 2018.

WEHRMEYER, W. **Green policies can help to bear fruit.** People Management, v2, new York: greenleaf. 1996.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIOS APLICADOS

SETOR DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Questionário sobre as atividades de treinamento e desenvolvimento

1. Quantos treinamentos em média são realizados mensalmente na empresa?
2. Quantos desses treinamentos são relacionados à gestão ambiental?
3. Os treinamentos são feitos para cumprir medidas regulamentares ou são feitos seguindo um planejamento?
4. Quais treinamentos são mais frequentes relacionados ao meio ambiente?
5. Quantos treinamentos ambientais foram realizados no período de 2016 a 2018?
6. Quais atividades de desenvolvimento realizadas na empresa?
7. Em relação às atividades de desenvolvimento, quantas são realizadas em média mensalmente?
8. Existe alguma atividade de desenvolvimento relacionado ao meio ambiente?
9. Existe algum plano ou programa de desenvolvimento na gestão ambiental da empresa ?

SETOR DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Questionário sobre as atividades de recrutamento e seleção

1. Como é feito o processo de recrutamento na empresa?
2. Quais os tipos de recrutamento são utilizados e por quê?
3. Quantos recrutamentos foram feitos entre os anos de 2016 a 2018?
4. Como é realizado o processo de seleção da empresa?
5. Quantos processos seletivos foram registrados no período entre 2016 a 2018?
6. Quantas pessoas em média foram selecionadas no período de 2016 a 2018?

ANEXOS**ANEXO A - FOTOS DA CENTRAL DE RESÍDUOS**



ANEXO B - FOTOS DO TANQUE ECOLÓGICO



ANEXO C - DOCUMENTAÇÃO DA EMPRESA RESPONSÁVEL PELA RECICLAGEM DO ÓLEO.

ALVARÁ DE FUNCIONAMENTO

PREFEITURA MUNICIPAL DE LENÇÓIS PAULISTA	
ALVARÁ DE FUNCIONAMENTO	
EXERCÍCIO: 2013	Nº DE INSCRIÇÃO: 729-3
<p>NOME: LWART LUBRIFICANTES LTDA. 46.201.083/0001-88</p> <p>ENDEREÇO: Rodovia JULIANO LORENZETTI - LEP-060, 0 - AC R M RONDON KM304</p> <p>ATIVIDADE: RERREFINO DE OLEOS LUBRIFICANTES</p> <p>HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO:</p> <p>OBS.:</p>	
LENÇÓIS PAULISTA, 14 de janeiro de 2013	
<p>AFIXAR EM LOCAL VISÍVEL</p> <p>Carlos Alberto Reppke Coordenador de Cadastro e Fiscalização</p> <p>SETOR DE LUBRIFICANTES E CADASTRO DE EMPRESAS</p>	

ALVARÁ DE FUNCINAMENTO

PREFEITURA MUNICIPAL DE LENÇÓIS PAULISTA		QR CODE
DIRETORIA DE FINANÇAS - SETOR DE CADASTRO DE EMPRESAS E FISCALIZAÇÃO		
ALVARÁ DE FUNCIONAMENTO Nº 20.320		
INSCRIÇÃO MUNICIPAL: 729-3	VÁLIDO ATÉ 07/02/2018	
<p>CNPJ: 46.201.083/0001-88</p> <p>RAZÃO SOCIAL: LWART LUBRIFICANTES LTDA.</p> <p>ENDEREÇO: RODOVIA JULIANO LORENZETTI - LEP-060, 0 - AC R M RONDON KM304</p> <p>ATIVIDADE: RERREFINO DE OLEOS LUBRIFICANTES</p> <p>HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO: SEGUNDA A SEXTA; 07H00 AS 17H00 E SABADO; 07H00 AS 12H00 (DIAS ÚTEIS)</p> <p>24 HORAS ININTERRUPTAS</p> <p>OBS.:</p>		
AFIXAR EM LOCAL VISÍVEL	Lençóis Paulista, 13 de fevereiro de 2017	Código de Verificação F1EF5 FF858

AUTORIZAÇÃO COLETOR - ANP

Nº 238, segunda-feira, 9 de dezembro de 2013

Diário Oficial da União - Seção 1

ISSN 1677-7042

79

SUPERINTENDÊNCIA DE CONCESSÕES E AUTORIZAÇÕES DE GERAÇÃO

DESPACHO DO SUPERINTENDENTE

Nº 4.168 - Processo nº: 48500.001845/2013-31. Interessado: PEC Energia Ltda. Decisão: Registrar o recebimento do requerimento de outorga da EOL Serra das Almas V, com 20.350 kW de potência instalada, visando à produção independente de energia, localizada no município de Urandi, estado da Bahia. A íntegra deste Despacho consta nos autos e encontra-se disponível no endereço eletrônico www.aneel.gov.br/biblioteca.

HÉLVIO NEVES GUERRA

SUPERINTENDÊNCIA DE CONCESSÕES, PERMISSÕES E AUTORIZAÇÕES DE TRANSMISSÃO E DISTRIBUIÇÃO

DESPACHO DO SUPERINTENDENTE

Nº 4.160 - Processo nº: 48500.002983/2013-37. Interessado: Eólica Chui II S.A. Decisão: (i) autorizar a Eólica Chui II S.A., com sede na Rua Deputado Antônio Edu Vieira, nº 999, sala T, município de Florianópolis, estado de Santa Catarina, inscrita no CPF/MF sob o nº 14.606.986/0001-52, a realizar estudos geológicos e topográficos, necessários à elaboração do projeto da Linha de Transmissão de Interesse Restrito que conectará a Subestação Coletora Chui à Subestação de Santa Vitória do Palmar, em 138 kV, com cerca de 20 km (vinte quilômetros) de extensão, a sobrepassar os municípios de Chui e Santa Vitória do Palmar, no estado do Rio Grande do Sul. A íntegra deste Despacho consta dos autos e estará disponível em www.aneel.gov.br/biblioteca.

IVO SECHI NAZARENO

SUPERINTENDÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE ELETRICIDADE

DESPACHO DO SUPERINTENDENTE

Nº 4.161 - Processo nº: 48500.006898/2013-48. Interessados: Amazonas Distribuidora de Energia S/A (AmE), CEB Distribuição S/A (CEB-DIS), CEMIG Distribuição S/A (CEMIG-D), Centrais Elétricas Managressmes S/A (CEMAT), Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia (COELBA), Companhia Energética de Pernambuco (CELPE), Companhia Energética do Ceará (COELCE), Companhia Energética do Rio Grande do Norte (COSERN), Companhia Estadual de Distribuição de Energia Elétrica (CEEED), Copel Distribuição S/A (COPEL-DIS), Eletropaulo Metropolitana Eletricidade de São Paulo S/A (ELETROPAULO) e Light Serviços de Eletricidade S/A (LIGHT) Decisão: determinar que as concessionárias (i) disponham de planos de manutenção e operação específicos visando garantir a qualidade do fornecimento de energia elétrica às capitais sedes da Copa do Mundo da FIFA 2014, conforme premissas relacionadas na Nota Técnica nº 0234/2013 - SFE/ANEEL; (ii) encaminhem para a SFE/ANEEL documento com o detalhamento dos planos de manutenção e operação específicos para a Copa do Mundo da FIFA 2014 até 15/01/2014; (iii) cumpram com as ações elencadas nos planos de manutenção e operação para a Copa do Mundo da FIFA 2014, de acordo com os cronogramas apresentados; e (iv) mantenham o acompanhamento dos referidos planos atualizado, de forma a apresentar a ANEEL quando requisitado.

JOSÉ MOISÉS MACHADO DA SILVA

SUPERINTENDÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE GERAÇÃO

DESPACHO DO SUPERINTENDENTE

Nº 4.170 - Processo nº: 48500.005280/2011-07. Interessado: Central Eólica Flexíveis I S.A. Decisão: Liberar unidades geradoras para início de operação em teste a partir de 7 de dezembro de 2013. Usina: EOL Flexíveis I. Unidades Geradoras: UG6 e UG13, de 2,308 kW cada. Localização: Município de Trairi, Estado do Ceará. A íntegra deste Despacho consta dos autos e estará disponível em www.aneel.gov.br/biblioteca.

ALESSANDRO D'AFONSECA CANTARINO

SUPERINTENDÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO ECONÔMICA E FINANCEIRA

DESPACHOS DO SUPERINTENDENTE

Nº 4.162 - Processo nº: 48500.001485/2011-13. Interessado: Companhia Paulista de Força e Luz, Companhia Piratininga de Força e Luz, Companhia Luz e Força Santa Cruz, Companhia Jaguarí de Energia, Companhia Leste Paulista de Energia, Companhia Sul Paulista de Energia e Rio Grande Energia S.A. Decisão: Anuir à Subcontratação da CPFL Serviços, Equipamentos, Indústria e Comércio S.A., pela empresa Tecnologia Ecológica de Reciclagem Industrial Ltda. - TECORI, contratada pelas Interessadas, para execução de serviços referentes ao licenciamento, manuseio, desmontagem, transporte, armazenamento temporário e destinação final de carcaças de equipamentos e óleo isolante contaminado com PCB (Bifenilas Policloradas/Ascarel), pelo prazo de 4 (quatro) anos.

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico <http://www.in.gov.br/autenticidade.html>, pelo código 00012013120900079

Nº 4.163 - Processo nº: 48500.006214/2013-16. Interessado: Bandeirante Energia S.A. Decisão: anuir à desvinculação, pela Interessada, dos imóveis denominados "Centro de Manutenção da Distribuição Cruzeiro" e "Posto de Atendimento Comercial Lorena", tendo por finalidade as suas desmobilizações e alienações.

Nº 4.164 - Processo nº: 48500.005948/2013-70. Interessadas: Companhia Paulista de Força e Luz, Companhia Piratininga de Força e Luz, Companhia Luz e Força Santa Cruz, Companhia Jaguarí de Energia, Companhia Leste Paulista de Energia, Companhia Sul Paulista de Energia e Rio Grande Energia S.A. Decisão: Anuir à Subcontratação da CPFL Serviços, Equipamentos, Indústria e Comércio S.A., pela empresa Tecnologia Ecológica de Reciclagem Industrial Ltda. - TECORI, contratada pelas Interessadas, para execução de serviços referentes ao licenciamento, manuseio, desmontagem, transporte, armazenamento temporário e destinação final de carcaças de equipamentos e óleo isolante contaminado com PCB (Bifenilas Policloradas/Ascarel), pelo prazo de 4 (quatro) anos.

Nº 4.165 - Processo nº: 48500.005728/2013-46. Interessado: CEMIG Geração e Transmissão S.A. - CEMIG GT Decisão: anuir com a celebração de Convênio, a ser firmado entre a concessionária CEMIG Geração e Transmissão S.A. - CEMIG GT e a Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, parte relacionada, no valor global de R\$ 105.840,00 (cento e cinco mil, oitocentos e quarenta reais), sendo R\$ 88.200,00 (oitenta e oito mil e duzentos reais) referente à parte da CEMIG GT, com vigência até a data de 08 de julho de 2015.

Nº 4.166 - Processo nº: 48500.003998/2012-31. Interessada: Light Serviços de Eletricidade S.A. Decisão: anuir à celebração do 3º Termo Aditivo ao Contrato de Comodato, entre a Interessada e a LAZAM - MDS Corretora e Administradora de Seguros S.A., anuído inicialmente pelo Despacho nº 2.644, de 24 de agosto de 2012, com o objetivo de alterar o comodatório.

A íntegra destes Despachos consta dos autos e estará disponível em www.aneel.gov.br/biblioteca.

Nº 4.167 - O SUPERINTENDENTE DE FISCALIZAÇÃO ECONÔMICA E FINANCEIRA DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA - ANEEL, no uso das atribuições que lhe foram delegadas pela Portaria ANEEL nº 1.047, de 9 de setembro de 2009, alterada pela Portaria ANEEL nº 1.474, de 1º de março de 2010, o disposto no inciso XXX do art. 4º do Anexo I do Decreto nº 2.335, de 6 de outubro de 1997, art. 21 da Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, na Lei nº 9.427, de 26 de dezembro de 1996, no art. 1º da Portaria DNEAEE nº 40, de 26 de fevereiro de 1997, art. 3º da Resolução ANEEL nº 393, de 4 de dezembro de 1998, art. 14 da Resolução ANEEL nº 395, de 4 de dezembro de 1998 e com base na documentação decorrente da fiscalização realizada nas concessionárias Furnas Centrais Elétricas S.A. - FURNAS e Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. - ELETRONORTE, constante dos Processos nº 48500.000701/2001-71; nº 48500.006046/2010-16, decide: I - aprovar os montantes de R\$ 2.303.891,37 (dois milhões, trezentos e três mil, oitocentos e noventa e um reais e trinta e sete centavos) para Furnas Centrais Elétricas S.A. - FURNAS e R\$ 2.985.504,36 (dois milhões, novecentos e oitenta e cinco mil, quinhentos e quatro reais e trinta e seis centavos), para a Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. - ELETRONORTE, relativos aos custos incorridos nos estudos de inventário do Rio Teles Pires; II - os montantes acima mencionados poderão compor edital de licitação para efeito de ressarcimento dos referidos custos/despesas às concessionárias Furnas Centrais Elétricas S.A. - FURNAS e Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. - ELETRONORTE, pelo (s) vencedor (es) do leilão a ser (em) realizados; III - os valores aprovados nos termos deste Despacho deverão ser remunerados conforme dispõe o § 1º do art. 1º da Portaria DNEAEE nº 40/1997, III - este Despacho entra em vigor na data de sua publicação.

ANTONIO ARAÚJO DA SILVA

RETIFICAÇÃO

No Despacho nº 3.684, de 19/11/2012, item I, publicado no DO de 20/11/2012, Seção 1 nº 223, pag. 79, onde se lê: "aprovar os montantes abaixo referentes a custos e despesas incorridos na realização de EVTE e inventários:

Estado	Empresa	Valor
Inventário do Rio Teles Pires no trecho do AHE Sloop	Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. - Eletronorte	444.397,38
	Furnas Centrais Elétricas S.A.	420.107,32

leia-se: "aprovar os montantes abaixo referentes a custos e despesas incorridos na realização de EVTE e inventários:

Estado	Empresa	Valor
Inventário do Rio Teles Pires no trecho do AHE Sloop	Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. - Eletronorte	402.196,82
	Furnas Centrais Elétricas S.A.	310.372,27

*,

No mesmo Despacho nº 3.684, de 19/11/2012, item III, publicado no DO de 20/11/2012, Seção 1 nº 223, pag. 79, onde se lê: "o valor aprovado deverá ser remunerado conforme dispõe o § 1º do art. 1º da Portaria DNEAEE nº 40/1997 a partir da data deste Despacho; leia-se: "os valores aprovados deverão ser remunerados conforme dispõe o § 1º do art. 1º da Portaria DNEAEE nº 40/1997".

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E ESTUDOS HIDROENERGÉTICOS

DESPACHO DO SUPERINTENDENTE

Nº 4.153 - Processo: 48500.004747/2013-55. Decisão: (i) revogar o Despacho nº 2.869, de 14 de agosto de 2013, que efetivou como ativo o registro para desenvolver o Projeto Básico da PCH Tuplitinga, situada no rio Santa Cruz, no Estado de Santa Catarina, tendo em vista a manifestação da empresa EBDE Energia S.A. da desistência em continuar elaborando o aludido projeto. A íntegra deste Despacho consta dos autos e estará disponível em www.aneel.gov.br/biblioteca.

ODENIR JOSÉ DOS REIS

SUPERINTENDÊNCIA DE REGULAÇÃO ECONÔMICA

DESPACHO DO SUPERINTENDENTE

Nº 4.106 - Processo: 48500.002281/2013-53. Interessados: Concessionárias de Distribuição e Consumidores Interligados em 2013. Decisão: Fixar os valores dos recursos da Conta de Desenvolvimento Energético - CDE a serem repassados às concessionárias de distribuição de energia elétrica, pelas Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - Eletrobras, até 11 de dezembro de 2013, nas contas correntes vinculadas ao aporte de garantias financeiras junto à Câmara de Comercialização de Energia Elétrica - CCEE. A íntegra deste Despacho estará disponível no endereço eletrônico www.aneel.gov.br/biblioteca.

DAVI ANTUNES LIMA

AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS

SUPERINTENDÊNCIA DE ABASTECIMENTO

AUTORIZAÇÃO Nº 877, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2013

O SUPERINTENDENTE DE ABASTECIMENTO DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso das atribuições que foram conferidas pela Portaria ANP nº 92, de 26 de maio de 2004, e considerando as disposições da Resolução ANP nº 20, de 19 de junho de 2009, e o que consta do processo ANP nº 48610.006412/1999-15, torna público o seguinte ato:

Art. 1º - Fica a empresa LWARD LUBRIFICANTES LTDA., inscrita no CNPJ nº 46.201.083/0001-88, habilitada como coletor, e localizada no Trevo da Rodovia Juliano Lorenzetti, S/N - Saída Km 304, Acesso Rodovia Marechal Rondon, Bairro Corvo Branco, no Município de Lençóis Paulista - SP, CEP 18685-900, autorizada a exercer a atividade de coletor de óleos lubrificantes usados ou contaminados.

Art. 2º - Esta Autorização será cancelada no caso de não serem mantidas as condições para o exercício da atividade de coletor de óleos lubrificantes usados ou contaminados.

Art. 3º - Esta Autorização entra em vigor na data da sua publicação.

AURÉLIO CESAR NOGUEIRA AMARAL

AUTORIZAÇÃO Nº 878, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2013

O SUPERINTENDENTE DE ABASTECIMENTO DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso das atribuições conferidas pela Portaria ANP nº 92, de 26 de maio de 2004, considerando as disposições da Resolução ANP nº 20, de 18 de junho de 2009 e da Resolução ANP nº 42, de 18 de agosto de 2011, e tendo em vista o que consta do processo ANP nº 48610.006412/1999-15, torna público o seguinte ato:

Art. 1º Fica a LWARD LUBRIFICANTES LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 46.201.083/0001-88, habilitada na ANP como coletor de óleo lubrificante usado ou contaminado, autorizada a operar as instalações de coleta de óleo lubrificante usado e/ou contaminado localizadas no Trevo da Rodovia Juliano Lorenzetti, s/n - Saída km 304, Acesso Rodovia Marechal Rondon, Bairro Corvo Branco, no Município de Lençóis Paulista - SP, CEP 18685-900.

As instalações de armazenamento, cuja Autorização para Operação está sendo solicitada, são constituídas pelos tanques aéreos verticais apresentados na tabela a seguir. A capacidade total de armazenamento é de 113,42 m³.

TANQUE	DIÂMETRO (m)	ALT/COMP (m)	VOLUME (m³)	PRODUTO
171-TON-200	3,80	5,00	56,71	ÓILIC
171-TON-200	3,80	5,00	56,71	ÓILIC

Art. 2º O objeto da presente Autorização deverá ser exercutado em conformidade com as normas técnicas pertinentes.

Art. 3º Esta Autorização entra em vigor na data de sua publicação.

AURÉLIO CESAR NOGUEIRA AMARAL

AUTORIZAÇÃO REFINADOR



DESPACHO DO SUPERINTENDENTE

Em 6 de dezembro de 2013

Nº 1.492 - O SUPERINTENDENTE DE ABASTECIMENTO DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pela Portaria ANP n.º 92, de 26 de maio de 2004, com base na Resolução ANP n.º 20, de 18 de junho de 2009, e o que consta do processo n.º 48610.006412/1999-15, torna pública a habilitação da L'WART LUBRIFICANTES LTDA., inscrita no CNPJ sob o n.º 46.201.083-0/001-88, situada no Trevo da Rodovia Juliano Lorenzetti, S/N - Saída Km 304, Acesso Rodovia Marechal Rondon, Bairro Corvo Branco, no Município de Lençóis Paulista - SP, CEP 18685-900, para o exercício da atividade de coletor de óleos lubrificantes usados ou contaminados.

AURELIO CESAR NOGUEIRA AMARAL

SECRETARIA EXECUTIVA

RESOLUÇÃO-RD Nº 1.265, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2013

A SECRETARIA EXECUTIVA DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso de suas atribuições, torna público que a Diretoria Colegiada, na Reunião nº 735, de 27 de novembro de 2013, com base na Proposta de Ação nº 1232, de 4 de novembro de 2013, resolveu aprovar o relatório da Procuradoria-Geral constante dos processos administrativos abaixo relacionados:

Processo Administrativo	AUTUADA	Decisão no recurso
48620.001276/2012 - 75	POSTO JARDIM TULIPAS LTDA (DF: 118.305.2012.34.386647)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48611.000521/2011 - 66	ISEL COMERCIO DE DERIVADOS DE PETRÓLEO LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.000898/2012 - 97	MAGNUM PETRÓLEO LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada

LUCIANA GONÇALVES DE MATTOS VIEIRA

RESOLUÇÃO-RD Nº 1.266, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2013

A SECRETARIA EXECUTIVA DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso de suas atribuições, torna público que a Diretoria Colegiada, na Reunião nº 735, de 27 de novembro de 2013, com base na Proposta de Ação nº 1234, de 4 de novembro de 2013, resolveu aprovar o relatório da Procuradoria-Geral constante dos processos administrativos abaixo relacionados:

Processo Administrativo	AUTUADA	Decisão no recurso
48620.000888/2012 - 51	AUTO POSTO MANGALARGA LTDA (DF: 118.305.2012.34.386647)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.000888/2012 - 51	AUTO POSTO MANGALARGA LTDA (DF: 118.305.2012.34.386647)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.000888/2012 - 51	GRAN PETRO DISTRIBUIDORA DE COMBUSTÍVEIS LTDA (DF: 118.305.2012.34.386647)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.001285/2012 - 77	QUALITY DISTRIBUIDORA DE COMBUSTÍVEIS LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.000888/2012 - 51	AUTO POSTO MANGALARGA LTDA (DF: 118.305.2012.34.386647)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada

LUCIANA GONÇALVES DE MATTOS VIEIRA

RESOLUÇÃO-RD Nº 1.267, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2013

A SECRETARIA EXECUTIVA DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso de suas atribuições, torna público que a Diretoria Colegiada, na Reunião nº 735, de 27 de novembro de 2013, com base na Proposta de Ação nº 1235, de 4 de novembro de 2013, resolveu aprovar o relatório da Procuradoria-Geral constante dos processos administrativos abaixo relacionados:

Processo Administrativo	AUTUADA	Decisão no recurso
48610.007383/2013 - 34	DILSON BORGES CORRÊA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.001159/2012 - 12	AUTO POSTO CHALITA LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48600.001408/2013 - 34	ARAÚJO & VIEIRA LTDA - ME	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48611.000185/2012 - 32	ROAO COELHO DE SOUSA FILHO	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48611.000626/2012 - 04	DIAS & VIANA COMERCIO DE DERIVADOS DE PETRÓLEO LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada

LUCIANA GONÇALVES DE MATTOS VIEIRA

RESOLUÇÃO-RD Nº 1.268, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2013

A SECRETARIA EXECUTIVA DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso de suas atribuições, torna público que a Diretoria Colegiada, na Reunião nº 735, de 27 de novembro de 2013, com base na Proposta de Ação nº 1236, de 4 de novembro de 2013, resolveu aprovar o relatório da Procuradoria-Geral constante dos processos administrativos abaixo relacionados:

Processo Administrativo	AUTUADA	Decisão no recurso
48610.007492/2009 - 59	AUTO POSTO KIRO LTDA (DF: 137.107.2010.43.325453)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.007492/2009 - 59	CONDOR COMERCIO COMBUSTÍVEIS LTDA (DF: 137.107.2010.43.325449)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.007492/2009 - 59	COMERCIAL DE GAS MONFRINI LTDA (DF: 137.107.2010.43.325451)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.007492/2009 - 59	MINI MERCADO M WITTMANN LTDA (DF: 137.107.2010.43.325451)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.007492/2009 - 59	NOBRETO DIVINO MOTTTO (DF: 137.107.2010.43.325450)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.007492/2009 - 59	ASCIDI FONTANELLA (DF: 137.107.2010.43.325455)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.007492/2009 - 59	COMPANHIA ULTRACAZ S A (DF: 063.106.009.43.297385)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada

LUCIANA GONÇALVES DE MATTOS VIEIRA

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico <http://www.in.gov.br/assessoria/ckck.html>, pelo código 00012013120900080

RESOLUÇÃO-RD Nº 1.269, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2013

A SECRETARIA EXECUTIVA DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso de suas atribuições, torna público que a Diretoria Colegiada, na Reunião nº 735, de 27 de novembro de 2013, com base na Proposta de Ação nº 1240, de 5 de novembro de 2013, resolveu aprovar o relatório da Procuradoria-Geral constante dos processos administrativos abaixo relacionados:

Processo Administrativo	AUTUADA	Decisão no recurso
48611.000332/2012 - 60	PETROX COMERCIAL LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.002702/2012 - 18	COMERCIO DE DERIVADOS DE PETRÓLEO BASTOS LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.000678/2012 - 63	PREFEITURA MUNICIPAL DE TUNAS DO PARANÁ LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48600.001384/2012 - 84	ARAÚJO & VIEIRA LTDA - ME	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.001131/2012 - 82	BERTAS SOUZA GREGACAO LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.001169/2012 - 58	PAC FLORESTAL S/A	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.000652/2012 - 60	AUTO POSTO FORMULA TRUCK DE MACUCO	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada

LUCIANA GONÇALVES DE MATTOS VIEIRA

RESOLUÇÃO-RD Nº 1.270, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2013

A SECRETARIA EXECUTIVA DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso de suas atribuições, torna público que a Diretoria Colegiada, na Reunião nº 735, de 27 de novembro de 2013, com base na Proposta de Ação nº 1241, de 5 de novembro de 2013, resolveu aprovar o relatório da Procuradoria-Geral constante dos processos administrativos abaixo relacionados:

Processo Administrativo	AUTUADA	Decisão no recurso
48611.000331/2011 - 12	POSTO DE GASOLINA PINHEIRO LTDA (DF: 178.710.2012.22.487090)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48611.000331/2011 - 12	POSTO DE GASOLINA PINHEIRO LTDA (DF: 178.710.2012.22.487090)	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.000847/2010 - 85	POSTO COMERCIO PARA confirmar a decisão impugnada	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48600.003941/2012 - 12	TBR TRR TRANSPORTADOR REVENDE. BITALHSTA PETROLEO LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada

LUCIANA GONÇALVES DE MATTOS VIEIRA

RESOLUÇÃO-RD Nº 1.271, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2013

A SECRETARIA EXECUTIVA DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso de suas atribuições, torna público que a Diretoria Colegiada, na Reunião nº 735, de 27 de novembro de 2013, com base na Proposta de Ação nº 1245, de 5 de novembro de 2013, resolveu aprovar o relatório da Procuradoria-Geral constante dos processos administrativos abaixo relacionados:

Processo Administrativo	AUTUADA	Decisão no recurso
48610.011840/2012 - 98	POSTO FRONTEIRA LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.001109/2012 - 35	SANTA MARIA INDUSTRIA DE ACUCAR, AGUARRENTE E ALCOOL LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.001013/2012 - 77	TROPICAL TRANSPORTES IPIRANGA LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48600.002626/2012 - 60	SALLES MACHADO S/A	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.000746/2012 - 11	ALCOOLPETRO DISTRIBUIDORA DE COMBUSTÍVEIS LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48611.000478/2012 - 10	ZACARIAS MOREIRA DE ARAUJO - ME	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada

LUCIANA GONÇALVES DE MATTOS VIEIRA

RESOLUÇÃO-RD Nº 1.272, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2013

A SECRETARIA EXECUTIVA DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso de suas atribuições, torna público que a Diretoria Colegiada, na Reunião nº 735, de 27 de novembro de 2013, com base na Proposta de Ação nº 1246, de 5 de novembro de 2013, resolveu aprovar o relatório da Procuradoria-Geral constante dos processos administrativos abaixo relacionados:

Processo Administrativo	AUTUADA	Decisão no recurso
48620.000059/2012 - 16	AUTO POSTO JACUTINGA LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.013467/2012 - 18	JOCIMAR VENTURINI - ME	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48610.016035/2009 - 99	PETROBRAS DISTRIBUIDORA S.A	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.001574/2012 - 97	MONTI CABRAL DISTRIBUIDORA DE COMBUSTÍVEIS LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada

LUCIANA GONÇALVES DE MATTOS VIEIRA

RESOLUÇÃO-RD Nº 1.273, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2013

A SECRETARIA EXECUTIVA DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso de suas atribuições, torna público que a Diretoria Colegiada, na Reunião nº 735, de 27 de novembro de 2013, com base na Proposta de Ação nº 1247, de 5 de novembro de 2013, resolveu aprovar o relatório da Procuradoria-Geral constante dos processos administrativos abaixo relacionados:

Processo Administrativo	AUTUADA	Decisão no recurso
48621.000078/2011 - 15	PETRONOVA DISTRIBUIDORA DE PETRÓLEO LTDA	a) Indeferir o pedido de revisão e manter a decisão impugnada b) Determinar a intimação da autuada para que tome ciência da decisão
48620.000914/2012 - 41	AUTO POSTO JACUTINGA LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada
48620.001153/2012 - 45	BOANAIN INDUSTRIA E COMERCIO LTDA	Negar provimento para confirmar a decisão impugnada

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

AUTORIZAÇÃO COLETOR - ANP

**Diário Oficial**República Federativa do Brasil
Imprensa Nacional - Brasília-DF

Ano CXXXVII N° 200-E Brasília - DF, 19/10/99

ISSN 1415-1537

Imprensa Nacional

Diário da Justiça

Atos do Poder Legislativo
LeisAtos do Poder Executivo
Medidas Provisórias

Página Anterior

Matéria Anterior

Página Principal

Pesquisa

Próxima Matéria

Próxima Página

MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO

DESPACHOS DO DIRETOR-GERAL

Em 18 de outubro de 1999

Nº 471 - Com base no disposto no artigo 3º da Portaria ANP nº 127, de 30 de julho de 1999, republicada em 30 de setembro de 1999, e tendo em vista a Resolução de Diretoria nº 476, de 15 de outubro de 1999, fica a empresa LWART LUBRIFICANTES LTDA, CNPJ nº 46.201.083/0001-88, localizada na Rodovia Marechal Rondon, no km 303,5, na cidade de Lençóis Paulista SP, autorizada a exercer a atividade de coletor de óleos lubrificantes usados ou contaminados sob o registro nº 1, conforme Processo ANP nº 48610.006412/99.

Página Anterior

Matéria Anterior

Página Principal

Pesquisa

Próxima Matéria

Próxima Página



AUTORIZAÇÃO ANVISA

Nº 182, segunda-feira, 22 de setembro de 2014

Diário Oficial da União - Suplemento

ISSN 1677-7042

181



RESOLUÇÃO - RE Nº 3.698, DE 19 DE SETEMBRO DE 2014

O Superintendente de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Rêctores Afundados da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso IV da Portaria nº 1.021, de 18 de junho de 2014, publicada no DOU, de 20 de junho de 2014, aliada ao inciso I, § 1º do art. 6º do Regulamento Interno da ANVISA, aprovado nos termos do anexo I da Portaria nº 650, de 29 de maio de 2014, publicada no DOU de 02 de junho de 2014, e ainda amparado pela Resolução RDC nº 345, de 16 de dezembro de 2002, resolve:

Art. 1º Conceder Renovação da Autorização de Funcionamento de Empresas Prestadoras de Serviços de Intermédio da Saúde Pública em conformidade com o disposto no anexo.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO BIANCARDI COURY

ANEXO

FILIAL
EMPRESA: RM SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AÉREO LTDA
AUTORIZAÇÃO: KW56-VYXX-W1XZ VALIDADE:05/08/2015
CNPJ: 06.990.661/0017-55
PROCESSO Nº: 25765.51189/2011-57
ENDEREÇO: AV SENADOR JÚLIO LEITE S/N
BAIRRO: AEROPORTO
MUNICÍPIO: ARAÇUAJ
UF: SP
CEP: 49037-580
ÁREA: PAF
ATIVIDADE: Prestação de serviço de abastecimento de água potável para consumo humano de bordo de veículos terrestres que operam transporte coletivo internacional de passageiros, aeronaves e embarcações.

RESOLUÇÃO - RE Nº 3.699, DE 19 DE SETEMBRO DE 2014

O Superintendente de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Rêctores Afundados da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso IV da Portaria nº 1.021, de 18 de junho de 2014, publicada no DOU, de 20 de junho de 2014, aliada ao inciso I, § 1º do art. 6º do Regulamento Interno da ANVISA, aprovado nos termos do anexo I da Portaria nº 650, de 29 de maio de 2014, publicada no DOU de 02 de junho de 2014, e ainda amparado pela Resolução RDC nº 345, de 16 de dezembro de 2002, resolve:

Art. 1º Conceder Renovação da Autorização de Funcionamento de Empresas Prestadoras de Serviços de Intermédio da Saúde Pública em conformidade com o disposto no anexo.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO BIANCARDI COURY

ANEXO

FILIAL
EMPRESA: RM SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AÉREO LTDA
AUTORIZAÇÃO: PWS6-VYXX-W1XZ VALIDADE: 05/08/2015
CNPJ: 06.990.661/0017-55
PROCESSO Nº: 25765.51189/2011-57
ENDEREÇO: AV SENADOR JÚLIO LEITE S/N
BAIRRO: AEROPORTO
MUNICÍPIO: ARAÇUAJ
UF: SP
CEP: 49037-580
ÁREA: PAF
ATIVIDADE: Prestação de serviço de agenciamento, coleta e tratamento de efluentes sanitários de veículos terrestres em trânsito por pontos de fronteira, aeronaves, embarcações, terminais aquaviários, portos organizados e pontos de fronteira.

RESOLUÇÃO - RE Nº 3.700, DE 19 DE SETEMBRO DE 2014

O Superintendente de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Rêctores Afundados da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso IV da Portaria nº 1.021, de 18 de junho de 2014, publicada no DOU, de 20 de junho de 2014, aliada ao inciso I, § 1º do art. 6º do Regulamento Interno da ANVISA, aprovado nos termos do anexo I da Portaria nº 650, de 29 de maio de 2014, publicada no DOU de 02 de junho de 2014, e ainda amparado pela Resolução RDC nº 345, de 16 de dezembro de 2002, resolve:

Art. 1º Cancelar a Autorização de Funcionamento de Empresas Prestadoras de Serviços de Intermédio da Saúde Pública em conformidade com o disposto no anexo.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO BIANCARDI COURY

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico <http://www18.gub.br/anvisa/infocid/>, pelo código 30102014092200181

ANEXO

FILIAL
EMPRESA: RM SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AÉREO LTDA
AUTORIZAÇÃO: KW56-VYXX-W1XZ
CNPJ: 06.990.661/0017-55
PROCESSO Nº: 25765.51189/2011-19
ENDEREÇO: AV SENADOR JÚLIO LEITE S/N
BAIRRO: AEROPORTO
MUNICÍPIO: ARAÇUAJ
UF: SP
CEP: 49037-580
ÁREA: PAF
ATIVIDADE: Prestação de serviço de agenciamento, coleta, acondicionamento, armazenamento, transporte, tratamento e disposição final de resíduos sólidos resultantes de veículos terrestres em trânsito por pontos de fronteira, aeronaves, embarcações, terminais aquaviários, portos organizados, aeroportos, pontos de fronteira e rêctores afundados.

RESOLUÇÃO - RE Nº 3.701, DE 19 DE SETEMBRO DE 2014

O Superintendente de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Rêctores Afundados da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso IV da Portaria nº 1.021, de 18 de junho de 2014, publicada no DOU, de 20 de junho de 2014, aliada ao inciso I, § 1º do art. 6º do Regulamento Interno da ANVISA, aprovado nos termos do anexo I da Portaria nº 650, de 29 de maio de 2014, publicada no DOU de 02 de junho de 2014, e ainda amparado pela Resolução RDC nº 345, de 16 de dezembro de 2002, resolve:

Art. 1º Conceder Autorização de Funcionamento de Empresas Prestadoras de Serviços de Intermédio da Saúde Pública em conformidade com o disposto no anexo.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO BIANCARDI COURY

ANEXO

FILIAL
EMPRESA: VLI OPERAÇÕES PORTUÁRIAS S.A.
AUTORIZAÇÃO: 96664-4
CNPJ: 12.963.928/0003-12
PROCESSO Nº: 25765.479848/2014-08
ENDEREÇO: RODOVIA SP-266 Nº S/N KM 22
BAIRRO: ZONA RURAL
MUNICÍPIO: BARRA DOS COQUEIROS
UF: SP
CEP: 49140-000
ÁREA: PAF
ATIVIDADE: Prestação de serviço de abastecimento de água potável para consumo humano de bordo de veículos terrestres que operam transporte coletivo internacional de passageiros, aeronaves e embarcações.

RESOLUÇÃO - RE Nº 3.702, DE 19 DE SETEMBRO DE 2014

O Superintendente de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Rêctores Afundados da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso IV da Portaria nº 1.021, de 18 de junho de 2014, publicada no DOU, de 20 de junho de 2014, aliada ao inciso I, § 1º do art. 6º do Regulamento Interno da ANVISA, aprovado nos termos do anexo I da Portaria nº 650, de 29 de maio de 2014, publicada no DOU de 02 de junho de 2014, e ainda amparado pela Resolução RDC nº 345, de 16 de dezembro de 2002, resolve:

Art. 1º Conceder Autorização de Funcionamento de Empresas Prestadoras de Serviços de Intermédio da Saúde Pública em conformidade com o disposto no anexo.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO BIANCARDI COURY

ANEXO

FILIAL
EMPRESA: VLI OPERAÇÕES PORTUÁRIAS S.A.
AUTORIZAÇÃO: 96664-4
CNPJ: 12.963.928/0003-12
PROCESSO Nº: 25765.479848/2014-35
ENDEREÇO: RODOVIA SP-266 Nº S/N KM 22
BAIRRO: ZONA RURAL
MUNICÍPIO: BARRA DOS COQUEIROS
UF: SP
CEP: 49140-000
ÁREA: PAF
ATIVIDADE: Prestação de serviço de agenciamento, coleta, acondicionamento, armazenamento, transporte, tratamento e disposição final de resíduos sólidos resultantes de veículos terrestres em trânsito por pontos de fronteira, aeronaves, embarcações, terminais aquaviários, portos organizados, aeroportos, pontos de fronteira e rêctores afundados.

RESOLUÇÃO - RE Nº 3.703, DE 19 DE SETEMBRO DE 2014

O Superintendente de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Rêctores Afundados da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso IV da Portaria nº 1.021, de 18 de junho de 2014, publicada no DOU, de 20 de junho de 2014, aliada ao inciso I, § 1º do art. 6º do Regulamento Interno da ANVISA, aprovado nos termos do anexo I da Portaria nº 650, de 29 de maio de 2014, publicada no DOU de 02 de junho de 2014, e ainda amparado pela Resolução RDC nº 345, de 16 de dezembro de 2002, resolve:

Art. 1º Conceder renovação da Autorização de Funcionamento de Empresas Prestadoras de Serviços de Intermédio da Saúde Pública em conformidade com o disposto no anexo.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO BIANCARDI COURY

ANEXO

MATRIZ
EMPRESA: FREE SHIPPING AGENCIAMENTOS LTDA.
AUTORIZAÇÃO: 9.6665-0
CNPJ: 02.755.251/0013-11
PROCESSO Nº: 25767.125848/2004-41 (0203571/14-5)
ENDEREÇO: RUA DR. CARVALHO DE MENDONÇA, Nº 238 - 6º A - CJ.62
BAIRRO: VILA BELMOR
MUNICÍPIO: SANTOS
UF: SP
CEP: 11.070-101
ÁREA: PAF
PERÍODO: 27/04/2014 a 27/04/2015
ATIVIDADE: Prestação de serviço de administração ou representação de negócios, em nome de representante legal ou responsável direto por embarcação, tomando as providências necessárias ao seu despacho em portos organizados e terminais aquaviários instalados no território nacional.
MATRIZ
EMPRESA: NAVIGOR AGÊNCIA MARÍTIMA LTDA.
AUTORIZAÇÃO: 9.6667-0
CNPJ: 11.360.529/0001-70
PROCESSO Nº: 25767.193519/2013-02 (065928/14-1)
ENDEREÇO: RUA VASCONCELOS DUARTE, Nº 16 - SL.02
BAIRRO: CENTRO
MUNICÍPIO: SANTOS
UF: SP
CEP: 11.010-110
ÁREA: PAF
PERÍODO: 02/09/2014 a 02/09/2015
ATIVIDADE: Prestação de serviço de administração ou representação de negócios, em nome de representante legal ou responsável direto por embarcação, tomando as providências necessárias ao seu despacho em portos organizados e terminais aquaviários instalados no território nacional.
MATRIZ
EMPRESA: EXPURDIA QUÍMICA LTDA - EPP
AUTORIZAÇÃO: 9.6580-7
CNPJ: 51.651.776/0001-02
PROCESSO Nº: 25767.256551/2013-58 (0615998/14-2)
ENDEREÇO: RUA BRÁS CUBAS, Nº 03 - 2º ANDAR - CJ.01
BAIRRO: CENTRO
MUNICÍPIO: SANTOS
UF: SP
CEP: 11.013-341
ÁREA: PAF
PERÍODO: 18/11/2014 a 18/11/2015
ATIVIDADE: Prestação de serviço de desincrustação ou desincrustação em veículos terrestres em trânsito por pontos de fronteira, embarcações, aeronaves, terminais aquaviários, portos organizados, aeroportos, pontos de fronteira e rêctores afundados.
MATRIZ
EMPRESA: LUBART LUBRIFICANTES LTDA.
AUTORIZAÇÃO: 9.6520-9
CNPJ: 44.201.083/0001-88
PROCESSO Nº: 25759.583209/2013-17 (0696117/14-7)
ENDEREÇO: TRÉVIA DA RODOVIA JULIANO LORINZETTI, S/N - AC RM RONDONI - KM304
BAIRRO: CORTO BRANCO
MUNICÍPIO: LENÇÓIS PAULISTA
UF: SP
CEP: 11.622-970
ÁREA: PAF
PERÍODO: 24/12/2014 a 24/12/2015
ATIVIDADE: Prestação de serviço de agenciamento, coleta, acondicionamento, armazenamento, transporte, tratamento e disposição final de resíduos sólidos resultantes de veículos terrestres em trânsito por pontos de fronteira, aeronaves, embarcações, terminais aquaviários, portos organizados, aeroportos, pontos de fronteira e rêctores afundados.

RESOLUÇÃO - RE Nº 3.704, DE 19 DE SETEMBRO DE 2014

O Superintendente de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Rêctores Afundados da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso IV da Portaria nº 1.021, de 18 de junho de 2014, publicada no DOU, de 20 de junho de 2014, aliada ao inciso I, § 1º do art. 6º do Regulamento Interno da ANVISA, aprovado nos termos do anexo I da Portaria nº 650, de 29 de maio de 2014, publicada no DOU de 02 de junho de 2014, e ainda amparado pela Resolução RDC nº 345, de 16 de dezembro de 2002, resolve:

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 2001 e 24/09/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

AUTORIZAÇÃO DE PRODUTOR

13	PRESENCIA DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA E CONTADOR DA EMPRESA JURÍDICA
Nome:	CPF:

14	ESTIMATIVAS DOS VALORES DOS IMENS E SERVIÇOS DO PROJETO SEM PARTICIPAÇÃO DE FUNDOS E CONTRIBUIÇÕES
Nome:	CPF:

15	REQUISIÇÃO POR INDICADORES DE RISCO DO PROJETO PARA LICENCIAMENTO DE PRODUTOS E SERVIÇOS (RIS)
Nome:	CPF:
Nome:	CPF:
Nome:	CPF:

(Local) (Data) _____

Nome _____ Nome _____ Nome _____

AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA
DESPACHOS DO DIRETOR-GERAL
Em 12 de setembro de 2013

Nº 3.134 - O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA - ANEEL, no uso das atribuições regimentais, com fulcro no disposto no art. 61 da Lei nº 9.794 de 29 de janeiro de 1999 e no art. 47 da Norma de Organização ANEEL nº 001, reatada pela Resolução Normativa ANEEL nº 271, de 10 de julho de 2007, e no que consta no Processo nº 48500.002109/2008-32, resolve: não conceder o efeito suspensivo requerido pela CHILMAY EMPREENDIMENTOS E PARTICIPAÇÕES LTDA./CPFL RANOVISIA, em pedido de reconsideração interposto em face do Despacho nº 2.662, de 23 de julho de 2013, por não se encontrarem presentes os requisitos ensejadores da suspensão.

Nº 3.135 - O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA - ANEEL, no uso das atribuições regimentais, com fulcro no disposto no art. 61 da Lei nº 9.794 de 29 de janeiro de 1999 e no art. 47 da Norma de Organização ANEEL nº 001, reatada pela Resolução Normativa ANEEL nº 271, de 10 de julho de 2007, bem como no que consta no Processo nº 48500.001862/2013-78, resolve: (i) declarar-se incompetente para análise do presente pedido de providência cautelar formulado por da COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA - COTTEI, por não se encontrar caracterizada a hipoteca de competência prevista no art. 47, § 1º, da Resolução Normativa nº 271/2007, e (ii) encaminhar o requerimento à consideração do Colegiado.

Nº 3.136 - O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA - ANEEL, no uso das atribuições regimentais, com fulcro no disposto no art. 61 da Lei nº 9.794 de 29 de janeiro de 1999 e no art. 47 da Norma de Organização ANEEL nº 001, reatada pela Resolução Normativa ANEEL nº 271, de 10 de julho de 2007, e no que consta nos Processos nºs 48500.006756/2007-55; 48500.001031/2011-38; e 48500.001862/2011-65, resolve: não conceder o efeito suspensivo requerido pela OMEGA ENERGIA RENOVÁVEL S.A., em pedido de reconsideração interposto em face do Despacho nº 2.147, de 13 de agosto de 2013, por não se encontrarem presentes os requisitos ensejadores da suspensão.

Nº 3.137 - O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA - ANEEL, no uso das atribuições regimentais, com fulcro no disposto no art. 61 da Lei nº 9.794 de 29 de janeiro de 1999 e no art. 47 da Norma de Organização ANEEL nº 001, reatada pela Resolução Normativa ANEEL nº 271, de 10 de julho de 2007, bem como no que consta do Processo nº 48500.005932/2011-96, resolve: não conceder o recurso com pedido de efeito suspensivo da ENTREISA SERCOPE - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A., interposto em face da reconsideração, lapeja do Colegiado de Desempateamento de TAC nº 416/2013, de 17/08/2013, acerca do Ofício nº 0397-SFE/ANEEL, de 17 de agosto de 2013, por falta de previsão regulamentar.

ROMÉU DONIZETE RUFINO
SUPERINTENDÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO
DOS SERVIÇOS DE GERAÇÃO
DESPACHO DO SUPERINTENDENTE
Em 12 de setembro de 2013

Nº 3.047 - Processo nº 48500.001712/2011-01. Interamado: Arizona 1 Energia Renovável S.A. Decisão: Liberar unidades geradoras para início da operação em toda a parte de 13 de setembro de 2013. Ulnia: EOL Arizona 1. Unidades Geradoras: UG1, UG6, UG7, UG8, UG9, UG10 e UG12, totalizando 14.000 kW. Localização: Município do Rio do Fogo, Estado do Rio Grande do Norte.

A Inteira deste Despacho encontra-se anexa e está disponível em www.aneel.gov.br/biblioteca.

ALESSANDRO D'AFONSECA CANTARENO
RUI GUILHERME ALTEIRI SILVA

**SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E ESTUDOS
HIDROENERGÉTICOS**

DESPACHOS DO SUPERINTENDENTE
Em 12 de setembro de 2013

Nº 3.130 - Processo: 48500.004882/2011-17. Decisão: (i) revogar o Despacho nº 4.037, de 13 de outubro de 2011, e transferir para a condição de inativo o registro para a realização dos Estudos de Viabilidade da UHE Itiá, com potência instalada de 48 MW, coordenadas geográficas 12°02'48" S e 47°42'19" W, localizada no rio São Marcos, sub-bacia 02, estado do Goiás, cuja solicitação foi protocolizada pela empresa Minas PCH S.A., CNPJ nº 07.895.945/0001-16, considerando o atendimento aos requisitos do art. 2º da Resolução nº 412/2010; (ii) estabelecer que o projeto básico deverá ser entregue ao protocolo-geral da ANEEL em até 14 (quatorze) meses da publicação deste ato, conforme disciplina o § 4º do art. 3º da Resolução nº 412/2010.

Nº 3.131 - Processo: 48500.005410/2013-65. Decisão: (i) efetivar como ativo o registro para realização do Projeto Básico da UHE Picoão, com potência instalada de 48 MW, coordenadas geográficas 12°02'48" S e 47°42'19" W, localizada no rio São Marcos, sub-bacia 02, estado do Goiás, cuja solicitação foi protocolizada pela empresa Minas PCH S.A., CNPJ nº 07.895.945/0001-16, considerando o atendimento aos requisitos do art. 2º da Resolução nº 412/2010; (ii) estabelecer que o projeto básico deverá ser entregue ao protocolo-geral da ANEEL em até 14 (quatorze) meses da publicação deste ato, conforme disciplina o § 4º do art. 3º da Resolução nº 412/2010.

Nº 3.132 - Processo: 48500.004849/2013-71. Decisão: (i) efetivar como ativo o registro para realização do Projeto Básico da UHE SAC-014, com potência instalada de 34,5 MW, coordenadas geográficas 12°59'49" S e 51°12'15" W, localizada no rio Sacra, sub-bacia 17, estado de Mato Grosso, cuja solicitação foi protocolizada pela empresa Brasil Central Engenharia Ltda., CNPJ nº 24.747.966/0001-55, considerando o atendimento aos requisitos do art. 2º da Resolução nº 412/2010; (ii) estabelecer que o projeto básico deverá ser entregue ao protocolo-geral da ANEEL em até 14 (quatorze) meses da publicação deste ato, conforme disciplina o § 4º do art. 3º da Resolução nº 412/2010.

Nº 3.133 - Processo nº: 48500.004705/2000-92. Decisão: (i) não aprovar o Projeto Básico de aplicação da PCH Poço Fundo, localizada no Rio Machado, sub-bacia 51, Bacia Hidrográfica do Rio Parnaíba, no Estado de Minas Gerais, de titularidade da empresa Converg Geração e Transmissão S.A., inscrita no CNPJ sob o nº 06.981.176/0001-58, tendo em vista a não caracterização do aproveitamento ótimo para o trecho; (ii) informar a necessidade da realização do estudo de inventário para a definição do aproveitamento ótimo do Rio Machado.

A Inteira deste Despacho encontra-se anexa e está disponível em www.aneel.gov.br/biblioteca.

OSWALDO JOSÉ DOS REIS
SUPERINTENDÊNCIA DE REGULAÇÃO
DOS SERVIÇOS DE GERAÇÃO
DESPACHO DO SUPERINTENDENTE
Em 12 de setembro de 2013

Nº 3.138 - O SUPERINTENDENTE DE REGULAÇÃO DOS SERVIÇOS DE GERAÇÃO DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA - ANEEL, no uso das atribuições delegadas por meio da Portaria nº 798, de 20 de novembro de 2007, e de acordo com o que consta no processo nº 48500.000279/2010-06, decide aprovar a aplicação do Custo Variável Unitário - CVU no valor de R\$ 773,04/MWh (setecentos e setenta e sete reais e quarenta e três centavos por megawatt-hora) para a Usina Termelétrica - UTE Termo Norte II, no processo de contratação do mês de agosto de 2013 na Câmara de Comercialização de Energia Elétrica - CCEE, para pagamento das contas incorridas com a geração das usinas a serem reconhecidas via Encargo de Serviço de Sistema - ESS.

ALESSANDRO D'AFONSECA CANTARENO
RUI GUILHERME ALTEIRI SILVA

**AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS
NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS**
DIRETORIA I
SUPERINTENDÊNCIA DE ABASTECIMENTO

AUTORIZAÇÃO Nº 684, DE 12 DE SETEMBRO DE 2013

O SUPERINTENDENTE DE ABASTECIMENTO DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso das atribuições que foram conferidas pela Portaria ANP nº 92, de 26 de maio de 2004, e considerando as disposições da Resolução ANP nº 18, de 19 de junho de 2009, torna público o seguinte ato:

Art. 1º - Fica a empresa LUBART LUBRIFICANTES LTDA, situada no Trvo da Rodovia João Lourenzi, s/n, Assento Rodovia Marchal Rondon, s/n, km 364, Bairro Corvo Branco - Município Langão Paulista - SP - CEP 13615-900, inscrita no CNPJ nº 46.201.033/0001-81, autorizada a exercer a atividade de produtor de óleo lubrificante acabado automotivo e industrial, conforme processo nº 48631.006540/1999-36.

Art. 2º - Esta Autorização será cancelada no caso de não serem atendidas as condições para o exercício da atividade de importação de óleos lubrificantes acabados industriais.

Art. 3º - Esta Autorização entra em vigor na data de sua publicação.

AURELIO CESAR NOGUEIRA AMARAL
AUTORIZAÇÃO Nº 685, DE 12 DE SETEMBRO DE 2013

O SUPERINTENDENTE DE ABASTECIMENTO DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso das atribuições que foram conferidas pela Portaria ANP nº 92, de 26 de maio de 2004, e considerando as disposições da Resolução ANP nº 18, de 19 de junho de 2009 e da Resolução ANP nº 42, de 15 de agosto de 2011, e o que consta do processo nº 48610.006540/1999-36, torna público o seguinte ato:

Art. 1º Fica a LUBART LUBRIFICANTES LTDA, inscrita no CNPJ sob o nº 46.201.033/0001-81, habilitada na ANP como produtor de óleos lubrificantes acabados automotivos e industriais, autorizada a operar as instalações de produção de óleos lubrificantes acabados, localizadas no Trvo da Rodovia João Lourenzi, s/n, km 364, Assento Rodovia Marchal Rondon, Bairro Corvo Branco, no Município de Langão Paulista - SP - 13615-900.

As instalações de armazenamento, cuja Autorização para Operação está sendo concedida, são constituídas pelas tanques ateros verticais apresentados na tabela a seguir, sendo a capacidade total de armazenamento de 2.000,00 m³.

TANQUE	DIÂMETRO (m)	ALTURA (m)	VOLUME (m³)	PRODOTO
12-2004-01	10,00	12,00	1.200,00	Óleo Diesel
12-2004-02	10,00	12,00	1.200,00	Óleo Diesel

Art. 2º O objeto da presente Autorização deve ser exercido em conformidade com as normas técnicas pertinentes.

Art. 3º Esta Autorização entra em vigor na data de sua publicação.

AURELIO CESAR NOGUEIRA AMARAL
AUTORIZAÇÃO Nº 686, DE 12 DE SETEMBRO 2013

O SUPERINTENDENTE DE ABASTECIMENTO DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pela Portaria ANP nº 92, de 26 de maio de 2004, e considerando o disposto na Resolução ANP nº 17, de 19 de junho de 2009, e tendo em vista o que consta do processo nº 48631.010138/2006-09, torna público o seguinte ato:

Art. 1º Fica a empresa CLIMAZON INDUSTRIAL LTDA, inscrita no CNPJ sob o nº 04.122.033/0001-05, situada na Avenida Coque Fértil, nº 2540, Bairro Corado, Município de Manaus - SP, CEP: 69082-230, autorizada a exercer a atividade de importação de Óleo Lubrificante Acabado Industrial.

AUTORIZAÇÃO REFINADOR



SUPERINTENDÊNCIA DE CONCESSÕES E AUTORIZAÇÕES DE GERAÇÃO

RETIFICAÇÕES

No Despacho nº 2.291, de 16 de julho de 2013, constante do Processo nº 48500.000757/2011-58, cujo extrato foi publicado no D.O. no dia 17/7/2013, Seção 1, página 78, onde se lê "estado de Santa Carolina", leia-se "estado do Paraná".

No Despacho nº 2.292, de 16 de julho de 2013, constante do Processo nº 48500.000626/2011-16, cujo extrato foi publicado no D.O. no dia 17/7/2013, Seção 1, página 78, onde se lê "estado de Santa Carolina", leia-se "estado do Paraná".

Na íntegra do Despacho nº 2.876, de 14 de agosto de 2013, publicado em nome no Diário Oficial da União de 15 de agosto de 2013, Seção 1, página 58, volume 150, número 157, constante do Processo nº 48500.004269/2011-09, onde se lê "Unidade Geradora G3 de 20.000 kW", leia-se "Unidade Geradora G3 de 25.000 kW". A íntegra deste Despacho consta nos autos e encontra-se disponível no endereço eletrônico www.anel.gov.br/biblioteca.

SUPERINTENDÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO ECONÔMICA E FINANCEIRA

DESPACHO DO SUPERINTENDENTE

Em 4 de setembro de 2013

Nº 3.075 - Processo nº 48500.005071/2013-17. Interessado: Jaura Transmissoras de Energia S.A. Decisão: após a celebração do Contrato de Prestação de Serviços de Administração Técnica, Contábil, Fiscal, Financeira, Jurídica e Recursos Humanos a ser celebrado entre o interessado (contratante) e a empresa Eleonor Transmissora de Energia S.A. (contratada), no valor anual de R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais), conforme apresentado. A íntegra deste Despacho está disponível em www.anel.gov.br/biblioteca.

ANTONIO ARAÚJO DA SILVA

SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E ESTUDOS HIDROENERGÉTICOS

DESPACHOS DO SUPERINTENDENTE

Em 4 de setembro de 2013

Nº 3.065 - Processo nº 48500.002031/2012-11. Decisão: (1) Acatar o Projeto Básico da PCH Divina, com potência estimada nos estudos de inventário de 3,25 MW, situada no rio Mogi Guaçu, sub-bacia 61, bacia hidrográfica do rio Paraná, nos Estados de São Paulo e Minas Gerais, as coordenadas 22°15' de Latitude Sul e 46°42' de Longitude Oeste, apresentado pela empresa SIE - Sociedade Brasileira de Energia Renovável Ltda., inscrita no CNPJ sob o nº 13.297.594/0001-96.

Nº 3.066 - Processo nº 48500.002242/2012-14. Decisão: (1) Não acatar o projeto básico da PCH Eleonora, situada no rio Mogi Guaçu, sub-bacia 61, bacia hidrográfica do rio Paraná, no Estado de São Paulo, apresentado pela empresa Sonar - Cooperativa de Energia Elétrica e Desenvolvimento, inscrita no CNPJ sob o nº 08.436.783/0001-62, pelo não atendimento do artigo 9º, da Resolução ANEEL nº 743, de 9 de dezembro de 2008. (2) Informar que, em decorrência da decisão explicitada no item I, o registro foi transferido para a condição de inativo. (3) Revogar o Despacho nº 1.561 de 7 de maio de 2012.

Nº 3.067 - Processo nº 48500.001846/2012-02. Decisão: (1) Acatar o Projeto Básico da PCH Eleonora, com potência estimada nos estudos de inventário de 5,25 MW, situada no rio Mogi Guaçu, sub-bacia 61, bacia hidrográfica do rio Paraná, no Estado de São Paulo, as coordenadas 22°17' de Latitude Sul e 46°46' de Longitude Oeste, apresentado pela empresa SIE - Sociedade Brasileira de Energia Renovável Ltda., inscrita no CNPJ sob o nº 13.297.594/0001-96.

Nº 3.068 - Processo nº 48500.004131/2012-01. Decisão: (1) Não acatar o projeto básico da PCH Nova Pinhal, situada no rio Mogi Guaçu, sub-bacia 61, bacia hidrográfica do rio Paraná, no Estado de São Paulo, apresentado pela empresa Sonar - Cooperativa de Energia Elétrica e Desenvolvimento, inscrita no CNPJ sob o nº 08.436.783/0001-62, pelo não atendimento do artigo 9º, da Resolução ANEEL nº 743, de 9 de dezembro de 2008. (2) Informar que, em decorrência da decisão explicitada no item I, o registro foi transferido para a condição de inativo. (3) Revogar o Despacho nº 2.708 de 30 de agosto de 2012.

Nº 3.069 - Processo nº 48500.001845/2012-50. Decisão: (1) Acatar o Projeto Básico da PCH Nova Pinhal, com potência estimada nos estudos de inventário de 2,75 MW, situada no rio Mogi Guaçu, sub-bacia 61, bacia hidrográfica do rio Paraná, no Estado de São Paulo, as coordenadas 22°19' de Latitude Sul e 46°46' de Longitude Oeste, apresentado pela empresa SIE - Sociedade Brasileira de Energia Renovável Ltda., inscrita no CNPJ sob o nº 13.297.594/0001-96.

Nº 3.070 - Processo nº 48500.001102/2012-02. Decisão: (1) Não acatar o projeto básico da PCH Divina, situada no rio Mogi Guaçu, sub-bacia 61, bacia hidrográfica do rio Paraná, nos Estados de São Paulo e Minas Gerais, apresentado pela empresa Sonar - Cooperativa de Energia Elétrica e Desenvolvimento, inscrita no CNPJ sob o nº 08.436.783/0001-62, pelo não atendimento do artigo 9º, da Resolução ANEEL nº 743, de 9 de dezembro de 2008. (2) Informar que, em decorrência da decisão explicitada no item (1), o registro foi transferido para a condição de inativo. (3) Revogar o Despacho nº 1.223 de 12 de abril de 2012.

Nº 3.071 - Processo: 48500.004572/2013-13. Decisão: (1) Autorizar até o dia 3/2/2014 o acesso às áreas necessárias ao desenvolvimento dos levantamentos de campo para os Estudos de Projeto Básico da PCH Tupiranga, localizada no Rio Santa Cruz, no Estado de Santa Catarina, solicitada pela empresa Central Elétrica Campocoreanos do Rio Santa Cruz Ltda.

Nº 3.072 - Processo: 48500.004573/2013-21. Decisão: (1) efetuar como ativo o registro para realização do Projeto Básico da UHE Trussand, com potência instalada de 30 MW, coordenadas geográficas 19°22'00" S e 41°07'40" W, localizada no rio Machucado, sub-bacia 56, estado de Minas Gerais, cuja solicitação foi protocolada pela empresa Minas PCH S.A., CNPJ nº 07.895.905/0001-36, considerando o atendimento aos requisitos do art. 2º da Resolução nº 412/2010; (2) estabelecer que o projeto básico deverá ser entregue ao protocolo-penal da ANEEL em até 14 (quatorze) meses da publicação desta ato, conforme disciplina o § 4º do art. 2º da Resolução nº 412/2010.

Nº 3.073 - Processo: 48500.004735/2011-69. Decisão: (1) revogar o Despacho nº 3.731, de 14 de setembro de 2011, e transferir para a condição de inativo o registro para a realização dos Estudos de Viabilidade da UHE Santa Francis, com potência instalada de referência de 58 MW, localizada no rio Itagi, sub-bacia 64, estado do Paraná, concedido à empresa CNEC WorleyParsons Engenharia S.A., inscrita com o CNPJ nº 11.050.205/0001-06, devido ao não atendimento ao disposto no § 1º, art. 9º, da Resolução nº 395/1998.

Nº 3.074 - Processo: 48500.004737/2011-58. Decisão: (1) revogar o Despacho nº 3.734, de 14 de setembro de 2011, e transferir para a condição de inativo o registro para a realização dos Estudos de Viabilidade da UHE Cabello Médio, com potência instalada de referência de 120 MW, localizada no rio Itagi, sub-bacia 64, estado do Paraná, concedido à empresa CNEC WorleyParsons Engenharia S.A., inscrita com o CNPJ nº 11.050.205/0001-06, devido ao não atendimento ao disposto no § 1º, art. 9º, da Resolução nº 395/1998. A íntegra destes Despachos (e seus anexos) consta dos autos e está disponível em www.anel.gov.br/biblioteca.

OSÉNIER JOSÉ DOS REIS

AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS

DIRETORIA I SUPERINTENDÊNCIA DE ABASTECIMENTO

AUTORIZAÇÃO Nº 678, DE 4 DE SETEMBRO DE 2013

O SUPERINTENDENTE DE ABASTECIMENTO DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso das atribuições que foram conferidas pela Portaria ANP nº 92, de 26 de maio de 2004, considerando as disposições da Resolução ANP nº 42, de 18 de junho de 2009, e o que consta do processo nº 48610.004482/2011-86, torna público o seguinte ato:

Art. 1º Fica a WATT DISTRIBUIDORA BRASILEIRA DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO LTDA, CNPJ nº 03.901.643/0001-26, registrada na ANP como distribuidora de combustíveis líquidos derivados de petróleo, etanol combustível, biodiesel e óleo diesel B, autorizada a operar as instalações localizadas na Rodovia BR 364, Km 16, s/nº - Distrito Industrial Ltda - Município de Cotuiá - MT - CEP: 78099-970.

As instalações em tela são construídas pelos tanques verticais apresentados na tabela a seguir, perfazendo a capacidade total de armazenamento de 602,00 m³.

Tanque nº	Dímetro (m)	Altura (m)	Volume (m³)	Produto
01	3,70	4,00	173,00	EAC
02	3,70	4,00	173,00	Óleo Diesel B
03	3,70	4,00	173,00	Óleo Diesel B
04	3,70	4,00	173,00	Óleo Diesel B

Art. 2º O objeto da presente Autorização deverá ser executado em conformidade com as normas técnicas pertinentes.

Art. 3º Fica revogada a Autorização ANP nº 61, publicada no Diário Oficial da União em 03 de Fevereiro de 2009.

Art. 4º Esta Autorização entra em vigor na data de sua publicação.

AURÉLIO CESAR NOGUEIRA AMARAL

AUTORIZAÇÃO Nº 677, DE 4 DE SETEMBRO DE 2013

O SUPERINTENDENTE DE ABASTECIMENTO DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso das atribuições que foram conferidas pela Portaria ANP nº 92, de 26 de maio de 2004, e considerando as disposições da Resolução ANP nº 18, de 19 de junho de 2009, e o que consta do processo ANP nº 48610.004482/2011-86, torna público o seguinte ato:

Art. 1º - Fica a empresa LWART LUBRIFICANTES LTDA, inscrita no CNPJ nº 46.201.083/0001-88, habilitada como refinador, e localizada no Trvo da Rodovia Juliano Lorenzetti, s/n - Saida km 304, Açoero Rodovia Marçal Rondos, Bairro Corvo Branco, no Município de Lapaçã Paulista - SP, 18025-900, autorizada a exercer a atividade de refinador de óleos lubrificantes usados ou contaminados.

Art. 2º - Esta Autorização será cancelada no caso de não serem mantidas as condições para o exercício da atividade de refinador de óleos lubrificantes usados ou contaminados.

Art. 3º - Esta Autorização entra em vigor na data de sua publicação.

AURÉLIO CESAR NOGUEIRA AMARAL

AUTORIZAÇÃO Nº 678, DE 4 DE SETEMBRO DE 2013

O SUPERINTENDENTE DE ABASTECIMENTO DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso das atribuições que foram conferidas pela Portaria ANP nº 92, de 26 de maio de 2004, considerando as disposições da Resolução ANP nº 18, de 19 de junho de 2009 e a Resolução ANP nº 42, de 18 de agosto de 2011, e o que consta do processo nº 48610.004482/2011-86, torna público o seguinte ato:

Art. 1º Fica a LWART LUBRIFICANTES LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 46.201.083/0001-88, habilitada na ANP como refinador de óleos lubrificantes usados e/ou contaminados, autorizada a operar as instalações de refino de óleos lubrificantes usados e/ou contaminados localizadas no Trvo da Rodovia Juliano Lorenzetti, s/n - Saida km 304, Açoero Rodovia Marçal Rondos, Bairro Corvo Branco, no Município de Lapaçã Paulista - SP, 18025-900.

As instalações de armazenamento, cuja Autorização para Operação está sendo solicitada, são construídas pelos tanques verticais apresentados na tabela a seguir. A capacidade total de armazenamento é de 10.300,00 m³.

TANQUE	DÍAMETRO	ALTURAMP	VOLUME	PRODUTO
01	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
02	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
03	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
04	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
05	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
06	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
07	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
08	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
09	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
10	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
11	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
12	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
13	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
14	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
15	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
16	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
17	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
18	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
19	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
20	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
21	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
22	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
23	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
24	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
25	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
26	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
27	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
28	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
29	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
30	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
31	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
32	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
33	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
34	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
35	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
36	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
37	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
38	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
39	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
40	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
41	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
42	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
43	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
44	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
45	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
46	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
47	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
48	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
49	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
50	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
51	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
52	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
53	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
54	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
55	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
56	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
57	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
58	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
59	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
60	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
61	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
62	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
63	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
64	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
65	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
66	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
67	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
68	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
69	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
70	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
71	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
72	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
73	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
74	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
75	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
76	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
77	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
78	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
79	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
80	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
81	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
82	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
83	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
84	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
85	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
86	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
87	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
88	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
89	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
90	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
91	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
92	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
93	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
94	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
95	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
96	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
97	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
98	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
99	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL
100	5,00	5,00	98,00	ÓLEO DIESEL

Art. 2º O objeto da presente Autorização deve ser executado em conformidade com as normas técnicas pertinentes.

Art. 3º Esta Autorização entra em vigor na data de sua publicação.

AURÉLIO CESAR NOGUEIRA AMARAL

DESPACHO DO SUPERINTENDENTE

Em 4 de setembro de 2013

Nº 1.024 - O SUPERINTENDENTE DE ABASTECIMENTO DA AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS - ANP, no uso das atribuições que foram conferidas pela Portaria ANP nº 92, de 26 de maio de 2004, com base na Resolução ANP nº 19, de 18 de junho de 2009, e o que consta do processo nº 48610.004482/2011-86, torna pública a habilitação da LWART LUBRIFICANTES LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 46.201.083/0001-88, situada no Trvo da Rodovia Juliano Lorenzetti, s/n - Saida km 304, Açoero Rodovia Marçal Rondos, Bairro Corvo Branco, no Município de Lapaçã Paulista - SP, 18025-900, para o exercício da atividade de refinador de óleos lubrificantes usados ou contaminados.

AURÉLIO CESAR NOGUEIRA AMARAL

CADASTRO ATIVIDADES POLUIDORAS

	CADASTRO ESTADUAL DE ATIVIDADES POTENCIALMENTE POLUIDORAS E UTILIZADORAS DE RECURSOS NATURAIS (CEAPD) COMPROVANTE DE CADASTRAMENTO	
		Cadastro N° 68161
1. IDENTIFICAÇÃO		
CNPJ/CPF: 05.013.976/0001-12		RG ou Insc. Estadual: 057752806
Nome ou Razão Social: LWART LUBRIFICANTES DO NORDESTE LTDA		Data de Abertura: 02/03/2009
Endereço: RUA DOS INDUSTRIÁRIOS,S/N		Bairro: TOMBA
Complemento: QUADRA D-LOTE17-CIS		
Município: FEIRA DE SANTANA		Estado: BA CEP: 44010565
E-mail: AMONTANHERO@LWART.COM.BR		Telefone: (75)36146500
2. REPRESENTANTE LEGAL		
CPF: 825.059.938-15		RG: 8855384
Nome: AMAURI APARECIDO MONTANHERO		Data de Nascimento: 01/03/1958
Endereço: RUA DOS INDUSTRIÁRIOS,S/N		Bairro: TOMBA
Complemento: QUADRA D-LOTE 17-CIS		
Município: FEIRA DE SANTANA		Estado: BA CEP: 44010565
E-mail: AMONTANHERO@LWART.COM.BR		Telefone: (75)36146500
3. OBSERVAÇÕES:		
<p>1 - Este comprovante não substitui a necessária licença ambiental emitida pelo órgão competente.</p> <p>2 - Este comprovante não certifica a regularidade do cadastrado. O requerente deve comprovar sua regularidade com os DAES pagos, caso seja passivo de cobrança.</p> <p>3 - Este comprovante confirma o cadastro de Pessoa Física ou Jurídica nos serviços online do estado da Bahia. As atividades vigentes são as constantes no certificado do IBAMA.</p> <p>A inclusão de Pessoas Físicas e Jurídicas no Cadastro Técnico Federal não implicará por parte do IMA e perante terceiros, em certificação de qualidade, nem juízo de valor de qualquer espécie.</p>		
<small>Rua Rio São Francisco, Nº1, Monte Serrat, CEP: 40.425-060 Salvador/BA, Tel: (0XX71) 3117-1200, Fax: (0XX71) 3117-1225 e-mail: atend@ima.ba.gov.br site: www.ima.ba.gov.br</small>		

CADASTRO TÉCNICO FEDERAL

		Ministério do Meio Ambiente Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis CADASTRO TÉCNICO FEDERAL CERTIFICADO DE REGULARIDADE - CR			
Registro n.º	Data da consulta:	CR emitido em:	CR válido até:		
5557852	17/03/2017	17/03/2017	17/06/2017		
Dados básicos:					
CNPJ :	14.705.653/0001-80				
Razão Social :	AUTO POSTO LWART LTDA				
Nome fantasia :	AUTO POSTO LWART				
Data de abertura :	13/09/2011				
Endereço:					
logradouro:	TREVO DA RODOVIA JULIANO LORENZETTI				
N.º:	S/N	Complemento:			
Bairro:	CORVO BRANCO	Município:	LENCOIS PAULISTA		
CEP:	18682-970	UF:	SP		
Cadastro Técnico Federal de Atividades Potencialmente Poluidoras e Utilizadoras de Recursos Ambientais – CTF/APP					
Código	Descrição				
18-6	comércio de combustíveis e derivados de petróleo				
<p>Conforme dados disponíveis na presente data, CERTIFICA-SE que a pessoa jurídica está em conformidade com as obrigações cadastrais e de prestação de informações ambientais sobre as atividades desenvolvidas sob controle e fiscalização do Ibama, por meio do CTF/APP.</p> <p>O Certificado de Regularidade emitido pelo CTF/APP não desobriga a pessoa inscrita de obter licenças, autorizações, permissões, concessões, alvarás e demais documentos exigíveis por instituições federais, estaduais, distritais ou municipais para o exercício de suas atividades</p> <p>O Certificado de Regularidade emitido pelo CTF/APP não habilita o transporte e produtos e subprodutos florestais e faunísticos.</p>					
Chave de autenticação			CKV47MNUB5TZXG6F		

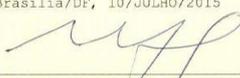
CNPJ

 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA		
NÚMERO DE INSCRIÇÃO 46.201.083/0016-64 FILIAL	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL	DATA DE ABERTURA 28/09/1998
NOME EMPRESARIAL LWART LUBRIFICANTES LTDA		
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) *****		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 19.22-5-02 - Refinação de óleos lubrificantes		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 46.81-8-05 - Comércio atacadista de lubrificantes		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 206-2 - SOCIEDADE EMPRESARIA LIMITADA		
LOGRADOURO R DOS INDUSTRIARIOS	NÚMERO S/N	COMPLEMENTO SALA A QUADRAD LOTE 17 ANEXO
CEP 44.010-565	BAIRRO/DISTRITO TOMBA	MUNICÍPIO FEIRA DE SANTANA
		UF BA
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA		DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 03/11/2005
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL		
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****

CERTIFICADO CORPO DE BOMBEIROS

 POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO CORPO DE BOMBEIROS AUTO DE VISTORIA DO CORPO DE BOMBEIROS		
AVCB Nº 224654		
O CORPO DE BOMBEIROS EXPEDIRÁ O PRESENTE AUTO DE VISTORIA, POR MEIO DO SISTEMA ELETRÔNICO VIA FÁCIL BOMBEIROS, PARA A EDIFICAÇÃO OU ÁREA DE RISCO ABAIXO, NOS TERMOS DO REGULAMENTO DE SEGURANÇA CONTRA INCÊNDIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.		
<p>Projeto Nº 104604/3526803/2013 Endereço: RODOVIA JULIANO LORENZETTI NR: 0 Complemento: ACESSO RODOVIA MAL RONDONI, KM 304 Bairro: DISTRITO INDUSTRIAL II Município: Lencóis Paulista Ocupação: EDIFICAÇÃO INDUSTRIAL DE ALTO RISCO, CLASSE I-3, COM ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDOS INFLAMÁVEIS OU COMBUSTÍVEIS, CLASSE M-2 E COM ÁREAS EM PROCESSO DE DESMANCHE, CLASSE M-4. Proprietário: LWART LUBRIFICANTES LTDA Responsável pelo Uso: LWART LUBRIFICANTES LTDA Responsável Técnico: DIOGO NASCIMENTO ALÇA ALVARES CREA/CAU: 3061780760 ART/RRT: 92221220150493701 Área Total (m²): 24966,34 Área Aproveada (m²): 24966,34 Validade: 16/02/2019 Vistoriador: 1. TEN PM EDSON WINCKLER FILHO Homologação: MAJ PM RENATO MARCEL CARBONARI OBSERVAÇÕES: PROIBIDO USO DE GLP P-13 NO INTERIOR DA EDIFICAÇÃO. PROPRIETÁRIO OU RESPONSÁVEL PELO USO CUMPRIRÁ ART -19 DECRETO ESTADUAL Nº 26819/11.</p>		
NOTAS: 1) O AVCB deve ser afixado na entrada principal da edificação, em local visível ao público. 2) Compete ao proprietário ou responsável pelo		

LICENÇA DE FUNCIONAMENTO

	REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL MJ - DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL DIREX - DIRETORIA-EXECUTIVA DIVISÃO DE CONTROLE DE PRODUTOS QUÍMICOS
CERTIFICADO DE LICENÇA DE FUNCIONAMENTO	
Nº: 00002456-2	VENCIMENTO: 05/06/2016
RAZÃO SOCIAL: LWART LUBRIFICANTES LTDA	
ENDEREÇO: TREVO ROD. JULIANO LORENZETTI, ACESSO PELA ROD. MAL RONDON, SAIDA 304 - S/N - CORVO BRANCO - LENÇÓIS PAULISTA - SP	
CNPJ: 46.201.083/0001-88	INSCRIÇÃO ESTADUAL: 416005678118
ATIVIDADE: Retrefino de óleos lubrificantes	CNAE: 1922-5/02
CRC: 2004/005338	GRUPO: 03
	Brasília/DF, 10/JULHO/2015
Certifico que a empresa acima identificada está autorizada a exercer atividades com produtos químicos sujeitos a controle e fiscalização, nos termos previstos na Lei nº 10.357, de 27 de dezembro de 2001.	
UNIDADE: SR/DPF/SP PROTOCOLO:08500.018830/2015-59 1ª VIA	MARIA AMANDA WENDINA DE SOUZA DELEGADO DE POLÍCIA FEDERAL SECOAD/DCPQ/DIREX/DPF Matricula Nº: 11098

SEGRAF - DPF